

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. KAMADJAJA
LOGISTIC PEKANBARU**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(SE) Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*

OLEH :

SANIA RIZKI
NIM : 11870123810



UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2022**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : SANIA RIZKI
 NIM : 11870123810
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)
 JUDUL : PENGARUH KOMUNIKASI DAN BEBAN KERJA
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
 PT. KAMADJAJA LOGISTIC PEKANBARU

Disetujui Oleh :
 DOSEN PEMBIMBING

IRIEN VIOLINDA ANGGRIANI, SE. M. Si
Nip. 197511062007102003

Mengetahui:

DEKAN
 Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial



Dr. H. MAHYARNI, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PRODI
 S1 Manajemen

ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
NIP. 19720513 200701 2 018

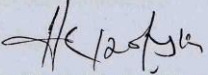
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

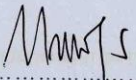
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

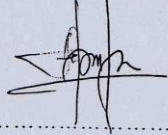
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

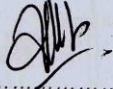
Nama : Sania Rizki
Nim : 11870123810
Jurusan : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. Kamadjaja Logistic Pekanbaru
Tanggal Ujian : 17 Juni 2022

TIM PENGUJI

Ketua
Dr. Hariza Hasyim, SE, M.Si 

Sekretaris
Meri Sandora, SE, MM 

Anggota
Sehani, SE, MM 

Anggota
Ainun Mardiah, S.E, MM 

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : SANIA RIZKI
NIM : 11870123810
Tempat/Tanggal Lahir : Pekanbaru / 08 Agustus 2000
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Prodi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kamadjaja Logistic Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis ilmiah saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 30 Mei 2022

Membuat Pernyataan



SANIA RIZKI
NIM. 11870123810

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGARUH KOMUNIKASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KAMADJAJA

LOGISTIC PEKANBARU

ABSTRAK

SANIA RIZKI
11870123810

Kinerja merupakan gambaran hasil akhir keberhasilan pekerjaan individu karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh Komunikasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kamadjaja Logistic Pekanbaru. Untuk mencapai tujuan tersebut dilakukan penelitian dengan mengambil sampel sebanyak 43 Karyawan pada PT. Kamadjaja Logistic Pekanbaru. Model analisis yang digunakan adalah model Analisis Regresi Berganda (*Multiple Regression Analysis*), sedangkan untuk pengujian hipotesisnya menggunakan uji statistik yaitu uji F, uji determinasi (R^2), uji t dan uji korelasi parsial (r^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama faktor Komunikasi dan Beban Kerja berpengaruh secara signifikan sebesar 21,5% terhadap Kinerja Karyawan, pengaruh ini tidaklah besar walaupun tingginya beban kerja setiap hari karna perusahaan bergerak dibidang logistik yang mau tidak mau barang harus sampai ketujuan tepat waktu. Pegujian secara parsial masing-masing variabel Komunikasi dan Beban Kerja berpengaruh signifikan. Karyawan pada PT. Kamadjaja Logistic Pekanbaru harus tetap berupaya meningkatkan Kinerja agar Kinerja tetap optimal.

Kata Kunci : Komunikasi dan Beban Kerja, Kinerja


Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

EFFECT OF COMMUNICATION AND WORKLOAD ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PT. KAMADJAJA
PEKANBARU LOGISTICS
ABSTRACT

SANIA RIZKI
 NIM:11870123810

Performance is a description of the final result of the success of the individual employee's work. This study aims to measure the effect of communication and workload on employee performance at PT. Kamadjaja Logistics Pekanbaru. To achieve this goal, research was conducted by taking a sample of 43 employees at PT. Kamadjaja Logistics Pekanbaru. The analytical model used is the Multiple Regression Analysis model, while for testing the hypothesis using statistical test. F test determination test (R²), t test and partial correlation test (r²). The results show that together the Communication and Workload factors have a significant effect of 21.5% on Employee Performance, this influence is not large even though the workload is high every day because the company is engaged in logistics, which inevitably the goods must arrive at their destination on time. Partially testing each variable Communication and Workload has a significant effect. Employees at PT. Kamadjaja Logistic Pekanbaru must continue to strive to improve performance so that performance remains optimal.

Keywords: Communication and Workload, Performance

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah senantiasa memberikan rahmat dan karunianya kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Shalawat serta salam tidak lupa pula dihaturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah berjuang membawa umatnya dari alam kenistaan dan kebodohan moral kealam yang penuh dengan kedamaian dan kebaikan yaitu agama islam yang kita rasakan sampai saat ini.

Alhamdulillah dalam kesempatan ini penulis telah menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kamadjaja Logistic Pekanbaru”**. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Di Universitas Islam Negeri Sultan Sa'arif Kasim Riau.

Dalam penulisan skripsi ini banyak sekali, bantuan, bimbingan, perhatian, motivasi serta pikiran dari berbagai pihak yang penulis dapatkan. Terkhusus Kedua orang tua yang tercinta, Bapak Sriyanto dan Ibu Suprapti terimakasih atas perhatian dan dukungan serta perjuangan demi terwujudnya seluruh pencapaian penulisan skripsi ini dan Kakak Icha Rezky,S.H dan Abang Agustio Viando Giri serta Adek Cyndi Nabila Putri yang telah banyak membantu dan memberikan dukungan kepada penulis higgsa saat ini. Dan juga dalam kesempatan ini penulis



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Hairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Hj, Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibuk Astuti Meflinda, SE.MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Ibu Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si selaku dosen kosultasi proposal dan skripsi yang telah banyak membantu, meluangkan waktu, perhatian untuk memberikan bimbingan dan pengarahan selama proses penyusunan proposal hingga skripsi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9. Seluruh teman seperjuangan hingga saat ini, Terimakasih banyak untuk segala dukungan, motivasi dan semangat yang diberikan kepada penulis selama berada dibangku Perkuliahan hingga saat ini.
10. PT.Kamadjaja Logistic Pekanbaru yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian diperusahaan.

Semoga semua ilmu dan bimbingan serta bantuan yang diberikan mendapatkan imbalan dari Allah SWT. Penulis juga berharap semoga karya tulis ilmiah ini dapat bermanfaat Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr,Wb.

Pekanbaru, Maret 2022

Penulis

UIN SUSKA RIAU

SANIA RIZKI
Nim : 11870123810

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Sistem Penulisan	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
2.1 Kinerja	9
2.1.1 Pengertian Kinerja	10
2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan	11
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	13
2.1.4 Jenis-jenis kinerja	17
2.1.5 Aspek Penilaian Kinerja	17
2.2 Komunikasi	18
2.2.1 Pengertian Komunikasi	19
2.2.2 Fungsi Komunikasi	19

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.3	Saluran Komunikasi	21
2.2.4	Hambatan Dalam Komunikasi	21
2.2.5	Proses Komunikasi	22
2.2.6	Indikator Komunikasi	23
2.3	Beban Kerja	25
2.3.1	Pengertian Beban Kerja	25
2.3.2	Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	26
2.3.3	Pengukuran Beban Kerja	27
2.3.4	Indikator Beban Kerja	28
2.4	Pengaruh Antar Variabel	30
2.4.1	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja	30
2.4.2	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja	31
2.5	Pandangan Islam	31
2.5.1	Pandangan Islam Terhadap Kinerja	31
2.5.2	Pandangan Islam Terhadap Komunikasi	33
2.5.3	Pandangan Islam Terhadap Beban Kerja	33
2.6	Penelitian Terdahulu	34
2.7	Kerangka Pemikiran	36
2.8	Defenisi dan Konsep Operasional Variabel	37
2.9	Hipotesis Penelitian	38
BAB III METODE PENELITIAN		39
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian	39
3.2	Jenis dan Sumber Data	39

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.2.1	Jenis Data	39
3.3.2	Sumber Data	39
1.	Data Primer	40
2.	Data Sekunder	40
3.3	Teknik Pengumpulan Data	40
3.3.1	Kuesioner	40
3.3.2	Wawancara	42
3.3.3	Dokumentasi	42
3.4	Populasi dan Sampel	42
3.4.1	Populasi	42
3.4.2	Sampel	43
3.5	Analisis Data	43
3.5.1	Metode Analisis Deskriptif	43
3.5.2	Analisis Kuantitatif	43
3.6	Uji Kualitas Data	44
3.6.1	Uji Validitas	44
3.6.2	Uji Realibilitas	44
3.7	Uji Asumsi Klasik	45
3.7.1	Uji Normalitas Data	45
3.7.2	Uji Heteroskedastisitas	45
3.7.3	Uji Multikolinearitas	46
3.7.4	Uji Autokorelasi	46
3.8	Uji Hipotesis	46

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.8.1	Regresi Linier Berganda	46
3.8.2	Uji Simultan	47
3.8.3	Koefisien Determinasi	48
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN		49
4.1	Sejarah PT. Kamadjaja Logistic Pekanbaru	49
4.2	Visi dan Misi PT. Kamadjaja Logistic Pekanbaru	50
4.3	Core Value Kamadjaja Logistics	51
4.4	Bidang Usaha PT.Kamadjaja Logistic	51
4.5	Struktur Organisasi	52
4.6	Penjelasan Setiap Struktur Organisasi PT.Kamadjaja Logistic Pekanbaru	53
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN		56
5.1	Karakteristik Responden.....	57
5.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
5.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	58
5.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa	59
5.2	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	59
5.2.1	Analisis Deskripsi Variabel Kinerja (Y)	60
5.2.2	Analisis Deskripsi Variabel Komunikasi (X1).....	62
5.2.3	Analisis Deskripsi Variabel Beban Kerja (X2)	63
5.3	Uji Kualitas Data	65
5.3.1	Uji Validitas	65
5.3.2	Uji Reliabilitas	66

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.3.3 Uji Normalitas	67
5.4 Uji Asumsi Klasik	69
5.4.1 Uji Multikolinieritas	69
5.4.2 Uji Autokolerasi	70
5.4.3 Uji Heterokedastisitas	71
5.5 Uji Regresi Linier Berganda	72
5.6 Uji Hipotesis	74
5.6.1 Uji Persial (Uji t)	74
5.6.2 Uji Simultan (F)	75
5.6.3 Uji Koefesien Determinasi	77
5.7 Pembahasan	78
5.7.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kamadjaja Logistic Pekanbaru	78
5.7.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Kamadjaja Logistic Pekanbaru	78
BAB VI PENUTUP	79
6.1 Kesimpulan	80
6.2 Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	82
Lampiran 1
Lampiran 2
Lampiran 3

DAFTAR TABEL

1.1 Rekapitulasi Penilaian Kinerja	3
1.2 Jumlah Karyawan.....	4
2.1. Penelitian Terdahulu	34
2.2 Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitan	37
3.1 Kriteria Penilaian Skala Likert	41
3.2 Interval Rata-rata Pernyataan Jumlah Responden	41
5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
5.2. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan	58
5.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	59
5.4 Tanggapan Responden Variabel Kinerja (Y)	60
5.5 Tanggapan Responden Variabel Komunikasi (X1)	62
5.6 Tanggapan Responden Variabel Beban Kerja (X2)	64

UIN SUSKA RIAU

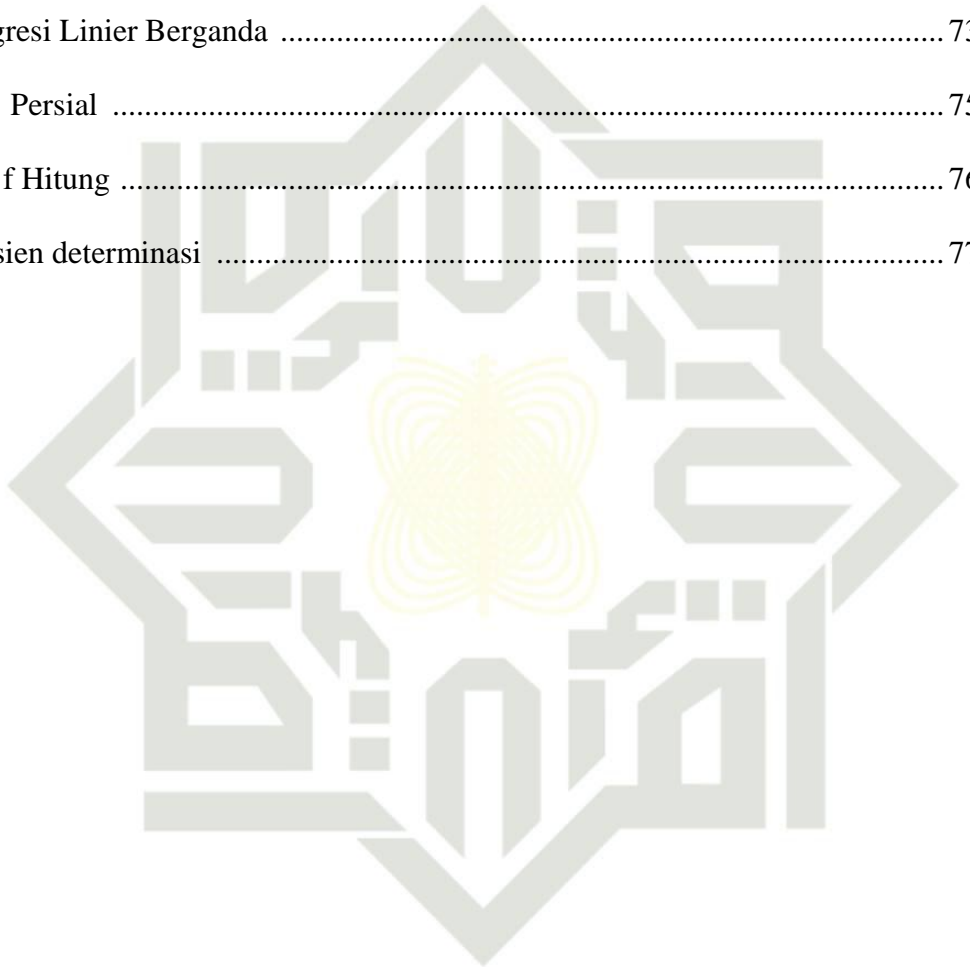
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5	Rekapitulasi Uji Validitas	66
5	Rekapitulasi Uji Reabilitas	67
5	Hasil Multikolinieritas	70
5	Hasil Uji Autokorelasi	71
5	Hasil Regresi Linier Berganda	73
5	Hasil Uji Persial	75
5	Hasil Uji f Hitung	76
5	Uji koefisien determinasi	77



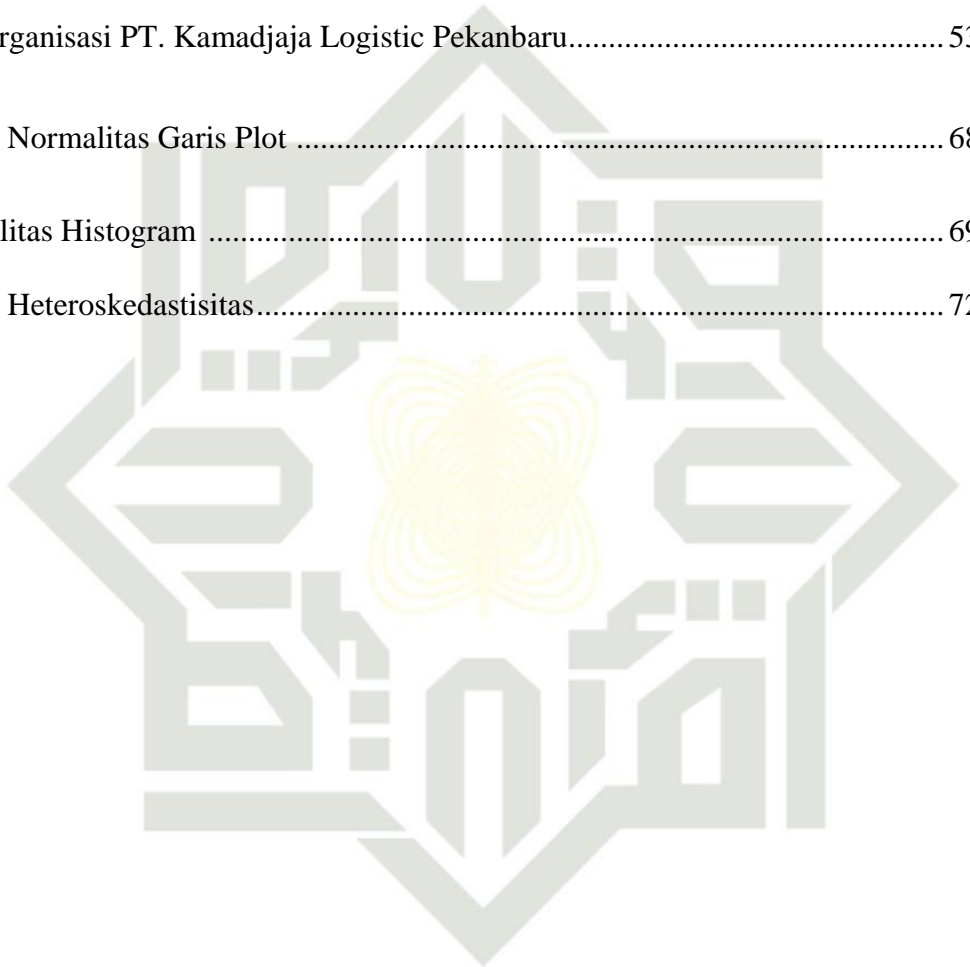
UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Daftar Gambar

2.1	Model Kinerja	10
2.2	Kerangka Pemikiran	36
4	Struktur Organisasi PT. Kamadjaja Logistic Pekanbaru.....	53
5.1	Output Uji Normalitas Garis Plot	68
5.2	Uji Normalitas Histogram	69
5.3	Output Uji Heteroskedastisitas.....	72



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa seperti saat ini, sumber daya manusia menjadi salah satu hal yang sangat penting untuk dipertimbangkan dalam perusahaan untuk mengembangkan usahanya. Sumber daya seperti Mesin, kantor dan sebagiannya tidak bisa disamakan dengan sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia pada dasarnya adalah salah satu hal yang unik. Dalam masa sekarang ini, perusahaan membutuhkan sumber daya yang terbilang banyak dan berkualitas untuk mengimbangi ketatnya persaingan di era globalisasi seperti saat ini. Waktu dan biaya yang cukup banyak dihabiskan untuk perawatan sumber daya saat ini. Untuk memenangkan persaingan dalam dunia bisnis perhatian yang ekstra harus dicurahkan oleh perusahaan. Perkembangan dan pertumbuhan teknologi serta sektor ekonomi yang sangat cepat mengakibatkan semakin tumbuh dan berkembang dunia usaha dan pertumbuhan bisnis yang secara tidak langsung akan mengaktifkan perkembangan industri di tanah air.

Dalam suatu organisasi, Sumber daya manusia menjadi peranan yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan dan keberhasilan dari organisasi tersebut. Untuk mencapainya tujuan perusahaan peranan manusia juga sangat dominan karna peran sumber daya manusia tersebut dapat saling bekerjasama antara satu sumber daya manusia dengan sumber daya manusia lainnya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau sebagai acuan penilaian terhadap karyawan dalam suatu organisasi. Untuk menuju tercapainya tujuan organisasi salah satu langkahnya dengan cara kinerja yang baik oleh karena itu, kinerja juga merupakan salah satu penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu dimaksimalkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan salah bagian yang sangat penting dan menarik untuk diperhatikan karena sudah terbukti sangat penting manfaatnya untuk pencapaian tujuan perusahaan. Agar tercapainya hasil kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan, suatu perusahaan menginginkan seluruh karyawannya memiliki kinerja yang baik. Masalah kinerja karyawan dalam suatu perusahaan selalu merupakan problematika yang perlu mendapatkan perhatian yang lebih, karena berhubungan dengan semua aktifitas yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja terhadap seluruh karyawan. Kinerja karyawan mengarah terhadap suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan sebagai alat untuk mengukur, mempengaruhi sifat yang berhubungan dengan pekerjaan, menilai, perilaku dan hasil termasuk juga tingkat kehadiran.

Kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk juga tingkat kehadiran.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PT. Kamadjaja Logistic Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa Logistik yang ada di Indonesia. Sebagai perusahaan logistik, kegiatan utamanya adalah penyedia jasa angkutan laut, darat ,penyewaan kontainer dan gudang.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam satu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain komunikasi dan beban kerja, faktor ini sesuai dengan pendapat Jason A, et all dalam Wibowo (2015: 9). Berikut Penilaian kinerja karyawan PT. Kamadjaja Logistic Pekanbaru pada tabel rekapitulasi penilaian kinerja karyawan.

Tabel 1.1 : Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan PT. Kamadjaja Logistic Pekanbaru Tahun 2018-2021

No	Indikator Kinerja	Tahun			
		2018	2019	2020	2021
1.	Orientasi Pelayanan	85,13%	84,31%	85,76%	82,61%
2.	Integritas	81,87%	83,12%	83,54%	82,87%
3.	Komitmen	83,21%	82,13%	83,53%	83,76%
4.	Disiplin	88,32%	83,12%	88,32%	83,06%
5.	Kerja sama	82,22%	82,48%	83,75%	80,67%

Sumber : PT. Kamadjaja Logistic Pekanbaru, 2021

Dari Tabel 1.1, terlihat penurunan kinerja berdasarkan indikator penilaian kinerja antara lain Orientasi Pelayanan, Integritas dan Kerjam Sama 2020, 2021 Orientasi Pelayanan 85,61% menjadi 82,61%, Integritas 83,54% menjadi 82,87% dan Kerja Sama 83,75% menjadi 80,67%. Penurunan kinerja karyawan tergambar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melalui kerjasama tim yang semakin menurun, hal ini di sebabkan kurang efektifnya komunikasi antar rekan kerja dan pimpinan.

Komunikasi sangat penting bagi perusahaan karena komunikasi mampu mendatangkan efektifitas yang lebih besar. Komunikasi yang baik dan efektif dapat memberikan pemahaman bagi karyawan tentang tugas dan tanggung jawab masing-masing departemen yang berbeda sehingga dapat mengurangi atau meminimalisir kesalahan proses distribusi.

Dalam kegiatan sehari-hari di PT. Kamadjaja Logistic proses distribusi melibatkan pekerjaan yang saling berhubungan antar departemen, terdiri dari M.P (Manager Personalia), Admin Supervisor (ADM.S), *Warehouse Supervisor* (WH.S). Beban kerja terbanyak terdapat pada departemen *Warehouse Supervisor* mengakibatkan kinerja kurang optimal.

Tabel 1.2 : Jumlah karyawan berdasarkan Departemen PT. Kamadjaja Logistic Pekanbaru Tahun 2021

Tahun	Departemen					Jumlah (Orang)
	M.P	ADM.S	WH.S			
2021	5	7	Picker	Chacker	Operator	43
			14	11	6	

Sumber : PT. Kamadjaja Logistic Pekanbaru, 2021

Pada Tabel 1.2 terlihat kinerja Kurang optimal dimana, beban kerja yang tinggi dilakukan oleh 32 orang karyawan WH.S 31 orang tersebut terdiri dari Picker, Chacker dan Operator. Beban kerja yang tinggi terlihat pada pekerjaan mulai dari menerima barang masuk dari beberapa kota tempat distribusi, lalu

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengangkat barang, menghitung barang, mensortir barang, lalu mengirimkan barang sesuai dengan permintaan konsumen.

Berdasarkan uraian dan fenomena yang telah dipaparkan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Komunikasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kamadjaja Logistic Pekanbaru.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan ini :

1. Apakah Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kamadjaja Logistic Pekanbaru?
2. Apakah Beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kamadjaja Logistic Pekanbaru?
3. Apakah Komunikasi dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Kamadjaja Logistic Pekanbaru?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan yang diharapkan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui Komunikasi berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kamadjaja Logistic Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Untuk mengetahui Beban Kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kamadjaja Logistic Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui Komunikasi dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Kamadjaja Logistic Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Bagi Peneliti

Agar penelitian ini bisa dijadikan pembandingan pada penelitian sebelumnya dan agar dijadikan referensi untuk penelitian yang akan datang. Dan juga diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan di bidang manajemen.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi kepada pihak perusahaan mengenai bagaimana komunikasi dan beban kerja pada PT. Kamadjaja Logistic Pekanbaru Provinsi Riau sehingga Kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan semakin optimal.

3. Manfaat Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan rujukan atau referensi serta informasi bagi pihak lain yang membutuhkan kajian penelitian serupa mengenai komunikasi, beban kerja dan Kinerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman terhadap isi tulisan, maka penulis memberikan gambaran secara garis besar masing-masing bab secara keseluruhan yang terbagi ke dalam 6 (enam) bab yang terdiri atas:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menguraikan tentang teori-teori yang mendukung pemecahan masalah penelitian sehingga dapat disimpulkan hipotesis hipotesis dan variabel-variabel penelitian, penelitian terdahulu, dan pandangan islam terhadap variable.

BAB III : METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian merupakan penentuan lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik dan metode pengumpulan data serta analisis data. Dengan demikian dapat diketahui berapa jumlah sampel yang dapat penulis ambil, teknik dan metode serta analisis apa yang tepat untuk /digunakan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini penulis menjelaskan sejarah singkat tempat penelitian, struktur organisasi serta tugas dan wewenang dalam organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian tentang pengaruh komunikasi, beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

BAB VI : PENUTUP

Dalam bab ini diuraikan kesimpulan, saran-saran serta daftar pustaka yang diharapkan dapat bermanfaat dalam membantu manajemen perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja

Kinerja menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan akan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam istilah. Kinerja karyawan dapat dikelompokkan ke dalam : tingkatan kineja tinggi, menengah atau rendah. Dapat juga dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau dibawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan unjuk kerja dari seorang karyawan.

2.1.1 Pengertian Kinerja

Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan bisnis perusahaan adalah wujud performa atau kinerja. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting pada kesuksesan dan perkembangan perusahaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Kinerja karyawan menurut Marbawi Adamy (2016:91) ialah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif. Sedangkan menurut Wibowo (2014 : 70) kinerja dapat

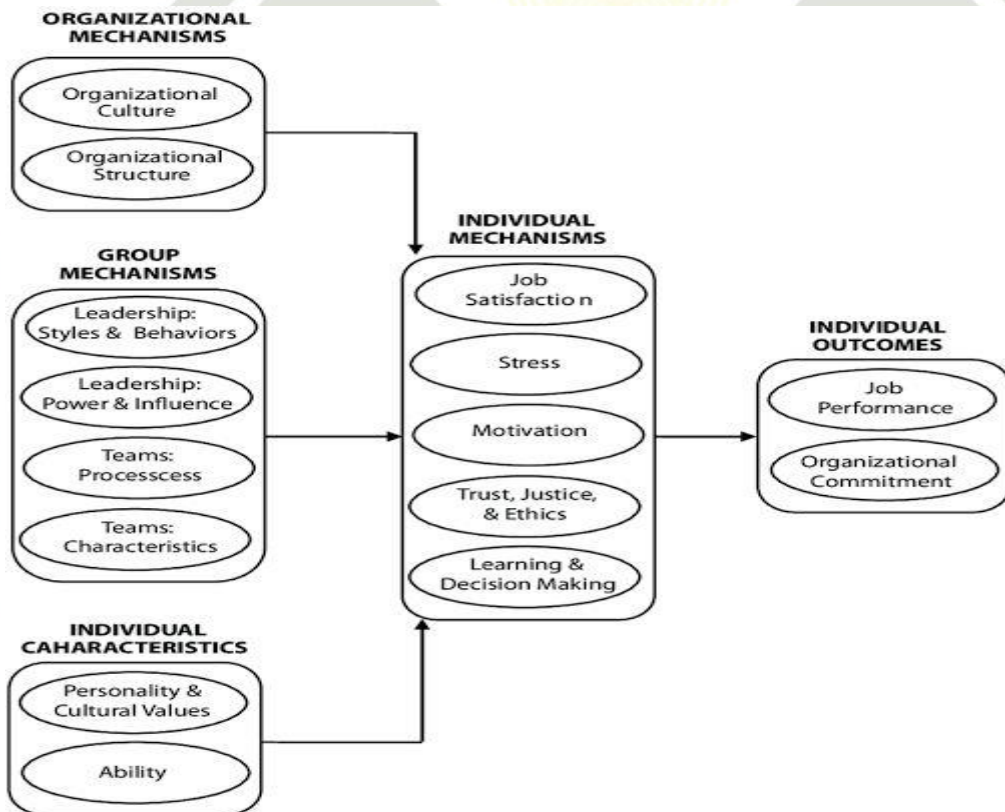
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Robbins (2015:206) mengemukakan bahwa : “Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.”

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam satu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain komunikasi dan beban kerja, faktor ini sesuai dengan pendapat Jason A, et all dalam Wibowo (2015: 9).

Berikut model umum kinerja dipaparkan dalam Gambar 2.1.



Gambar 2.1 : Model Kinerja
Sumber : Jason A, et all dalam Wibowo (2015: 9).

Kinerja karyawan ialah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mengarah pada prestasi kerja, yang meliputi kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif (Marbawi Adamy 2016:93). Siahaan dalam buku Marbawi Adamy (2016:93), berpendapat bahwa kinerja ialah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau organisasi sesuatu kriteria yang berlaku dalam suatu kurun waktu tertentu. Artinya, bila aktivitas seseorang atau organisasi mencapai hasil sesuai standar yang berlaku, maka dapat dikatakan berkinerja baik dan sebaliknya berarti berkinerja buruk. Untuk mengetahui kiterma seseorang karyawan atau organisasi. Maka perlu dilakukan penilaian. Sistem penilaian kinerja yang efektif akan memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan terutama dalam pengambilan keputusan sehubungan dengan pekerjaan karyawan.

Dengan demikian kinerja dapat dikatakan sangat tinggi jika target kerja dapat diselesaikan lebih cepat dari waktu yang disediakan. Dan kinerja bermakna kemampuan kerja dan hasil atau prestasi yang dicapai dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kemampuan dan usaha saja tidak cukup apabila tidak ada kesempatan untuk sukses, baik yang diciptakan sendiri maupun yang diperoleh dari pihak lain, khususnya dari pihak atasan atau pimpinan masing-masing.

2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (Abdullah, 2014: 145). Sementara itu menurut Lohman (dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Abdullah, 2014: 145) indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi. Dalam pandangan lain, mendefinisikan indikator kinerja sebagai berikut (Moeheriono, 2012:108) :

Indikator kinerja adalah nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur output atau outcome suatu kegiatan.

Indikator kinerja adalah alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai pegawai maka perlu adanya pengukuran kinerja seperti yang dikemukakan oleh Dharma bahwa hampir semua pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut (Dharma, 2014: 24) :

- a) Kuantitas, berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- b) Kualitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
- c) Ketepatan waktu, yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan.

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan.

Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ketepatan Waktu

Efektifitas

Kemandirian

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja memiliki faktor-faktor adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja Kasmir (2016:189) adalah sebagai berikut :

Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar. sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pulak, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang

memiliki pekerjaan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya.

3. Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga menghasilkan pekerjaan yang baik.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bahwanya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter.

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan baik seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus

bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

A. Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

B. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Menurut Gomez dalam Kaswan (2012 : 189), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada tiga, yaitu :

Faktor kemampuan mencerminkan talenta dan keterampilan karyawan, yang meliputi intelegensi, keterampilan interpersonal dan pengetahuan pekerjaan.

Faktor motivasi dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor eksternal (seperti penghargaan dan hukuman) tetapi pada akhirnya merupakan keputusan internal dimana tergantung karyawannya seberapa besar mencurahkan energinya untuk menyelesaikan tugasnya.

Faktor situasi/sistem meliputi sejumlah karakteristik organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja baik positif maupun negatif.

Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4 Jenis-jenis kinerja

Jenis-jenis kinerja terdiri dari tiga bagian Menurut farlen dalam buku Melan Angriani Asnawi (2019:20) Jenis-jenis kinerja terdiri dari tiga bagian antara lain :

1. Kinerja Strategik

Kinerja dalam suatu perusahaan dievaluasi atas keteteapan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan bersangkutan atas lingkungan hidupnya dimana dia beroperasi.

2. Kinerja Administratif

Kinerja Administratif perusahaan berkaitan dengan Kinerja Administratif, termasuk di dalamnya tentang struktur administrasi yang mengatur hubungan otoritas dan tanggung jawab dari orang-orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi.

Kinerja oprasional

Kinerja oprasional berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan perusahaan.

2.5 Aspek Penilaian Kinerja

Kinerja memiliki beberapa Aspek penilaian kinerja karyawan, Hasibuan (2014:34) mengemukakan beberapa aspek antara lain :

1. Proaktif dalam pendekatan pekerjaan

2. Bermanfaat dari pengawasan

3. Merasa terikat dalam melayani klien

4. Berhubungan baik dengan staf lain

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menunjukkan keterampilan dan pengetahuan inti bekerja aktivitas

Menunjukkan kebiasaan bekerja yang baik

Mempunyai sifat positif dalam pekerjaan

Kinerja pegawai mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau criteria yang telah ditetapkan instansi (Hasibuan 2014:34). Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja instansi secara keseluruhan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi strategi instansi, dan atribut individual antara lain kemampuan dan keterampilan. Kinerja bisa meningkatkan kepuasan para karyawan dalam instansi dengan kinerja tinggi dari pada instansi dengan kinerja rendah.

Menurut penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian kinerja merupakan suatu cara untuk mengevaluasi dan mengidentifikasi hal hal yang terkait dengan proses dan hasil kerja dari pegawai. Dengan adanya ukuran atas hasil yang di capai akan memudahkan pihak-pihak terkait dalam pengambilan keputusan manajemen.

2.2 Komunikasi

Organisasi adalah merupakan kelompok orang yang bekerja dalam saling ketergantungan untuk mencapai beberapa tujuan. Orang dapat bekerja dengan saling ketergantungan hanya melalui komunikasi. Komunikasi merupakan sarana melalui mana orang yang mengklarifikasi harapan mereka dan mengkoordinasi pekerjaan, yang memungkinkan mereka mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif dan efisien.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah proses dengan mana informasi dan arti atau makna ditransfer dari sender kepada receiver (Colquitt, LePine, dan Wesson 2011: 422). Kebanyakan pekerjaan yang dilakukan dalam suatu tim diselesaikan secara interdependent, saling bergantung dan menyangkut komunikasi di antar satu anggota dengan anggota lain. Oleh karena itu efektivitas komunikasi memainkan peran penting dalam menentukan apakah terdapat keuntungan atau kerugian di dalam proses komunikasi.

Komunikasi adalah merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai sender kepada pihak lain sebagai receiver untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon balik kepada sender Wibowo (2015:166).

Dari pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak individu, kelompok maupun organisasi sebagai sender kepada pihak lain sebagai receiver untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon balik kepada sender.

2.2 Fungsi Komunikasi

Komunikasi dalam organisasi mempunyai empat fungsi, yaitu control, motivation, emotional expression, dan information Robbins dan Judge dalam Wibowo (2015:166). Komunikasi bertindak mengontrol perilaku anggota dalam beberapa cara. Organisasi mempunyai hierarki kewenangan dan pedoman formal yang harus diikuti pekerja. Ketika pekerja diperlukan berkomunikasi berkaitan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan pekerjaan tentang keluhan ada atasan langsungnya, mengikuti deskripsi tugas, atau tunduk dengan kebijakan organisasi, komunikasi bekerja sebagai fungsi control.

Komunikasi memperkuat motivasi dengan klarifikasi pada pekerja apa yang harus mereka kerjakan, seberapa baik mereka melakukan dan bagaimana memperbaiki apabila di bawah standar. Pembentukan tujuan spesifik, umpan balik progres terhadap tujuan, dan reward atas perilaku yang di harapkan, semua menstimulasi motivasi dan memerlukan komunikasi.

Komunikasi dalam kelompok adalah mekanisme fundamental dengan mana anggota menunjukkan kepuasan dan frustrasi mereka. Karena itu komunikasi memberikan ekspresi perasaan emosional dan pemenuhan kebutuhan sosial.

Komunikasi juga memfasilitasi pengambilan keputusan. Komunikasi menyediakan kebutuhan informasi individual dan kelompok untuk membuat keputusan dengan mengirimkan data untuk mengidentifikasi dan evaluasi pilihan alternative.

Lalu yang ke empat fungsi komunikasi sama pentingnya, tidak ada yang satu melebihi lainnya. Untuk berkinerja secara efektif, kelompok perlu menjaga beberapa control atas anggota, merangsang anggota untuk melakukan, memberi kesempatan ekspresi emosi, dan membuat pilihan keputusan. Hampir setiap interaksi komunikasi yang terjadi dalam kelompok atau organisasi melakukan satu atau lebih fungsi tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.3 Saluran Komunikasi

Saluran-saluran komunikasi formal yang biasa terdapat dalam organisasi Menurut Anwar Arifin dalam Jon Henri Purba (2019) :

1. Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal terdiri dari komunikasi ke atas dan ke bawah sesuai perintah. Komunikasi ke bawah (*downward communication*) dimulai dari manajemen puncak kemudian mengalir ke bawah melalui tingkatan-tingkatan manajemen sampai ke karyawan lini dan personalia paling bawah. Komunikasi ke bawah adalah untuk memberikan pengarahan, informasi, instruksi, nasehat/sasaran dan penilaian kepada bawahan serta memberikan informasi kepada para anggota organisasi tentang tujuan dan kebijaksanaan organisasi.

2. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal yaitu komunikasi diantara para anggota dalam kelompok kerja yang sama dan komunikasi yang terjadi antara departemen-departemen pada tingkatan organisasi yang sama.

3. Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal merupakan komunikasi yang memotong secara menyilang diagonal rantai perintah organisasi. Hal ini sering terjadi sebagai hasil hubungan hubungan departemen lini dan staf.

2.2.4 Hambatan Dalam Komunikasi

Menurut Irien Violinda Anggriani dan Sahwitri Triandani (2017 : 30) menyatakan bahwa, hambatan-hambatan dalam komunikasi meliputi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kurangnya pengetahuan.
Berbeda latar pendidikan antar komunikator dengan komunikan.
Tidak atau kurang mendalami teknologi komunikasi.
Adanya penafsiran bahasa yang salah atau berbeda.
Jarak antara komunikator dengan komunikan.
Melakukan komunikasi yang panjang dan bertele tele.
Pengaruh panca indra.
Kurang atau tidak saling mengenal tradisi masing-masing.

2.2.5 Proses Komunikasi

Perbedaan pendapat dalam menggambarkan proses komunikasi diantara pakar pada umumnya sering terjadi. Gambaran secara umum tahapan dalam proses komunikasi. Proses komunikasi menurut Robbins dan Judge (2011:378) antara lain :

1. *Sender*

Individu, kelompok atau organisasi yang menginginkan menyampaikan pesan kepada individu, kelompok atau organisasi lain yaitu *receiver*.

2. *Encoding*

Menerjemahkan pemikiran tentang apa yang ingin di sampaikan dalam kode atau bahas yang dapat di mengerti orang lain. Ini membentuk dasar dari message atau pesan. Kemudia perlu memilih saluran yang di pergunakan untuk membagikan pesan.

Message

Pesan yang merupakan informasi yang ingin di sampaikan *sender* kepada *receiver*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Channel atau *medium*

Merupakan saluran yang akan dipakai untuk menyampaikan pesan. Variasi saluran komunikasi sangat banyak dan berjenjang tingkat kekuatan komunikasinya.

Decoding

Memecahkan sandi merupakan proses menginterpretasikan dan membuat masuk akal suatu pesan yang di terima *receiver*.

Receiver

Orang, kelompok atau organisasi kepada siapa pesan dimaksud untuk di terima. Kemudian *receiver* menciptakan arti dari pesan yang diterimanya.

7. *Noise*

Merupakan suatu yang mengganggu terhadap penyampaian dan pemahaman terhadap pesan. Ini dapat memengaruhi setiap bagian dari proses komunikasi.

Merupakan faktor yang dapat mendistorsi kejelasan pesan pada setiap titik selama proses komunikasi.

Feedback

Merupakan pengetahuan tentang dampak pesan pada receiver dan menimbulkan reaksi *receiver* disampaikan kepada *sender*.

2.2.6 Indikator Komunikasi

Menurut Wibowo (2014:171) indikator- indikator komunikasi antara lain adalah :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kemudahan dalam memperoleh informasi

Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.

Intensitas komunikasi

Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.

3. Efektivitas komunikasi

Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, Artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.

4. Tingkat pemahaman pesan

Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Perubahan sikap

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

2.3 Beban Kerja

2.3.1 Pengertian Beban Kerja

Setiap karyawan pasti memiliki masing-masing beban pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan ataupun atasan. Menurut Safitri & Astutik (2019) beban kerja adalah “Suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerjaan dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia masing-masing mempunyai pekerjaan yang harus dihadapi. Dan mengingat kerja manusia masing-masing mempunyai tingkat pembedaan yang berbeda-beda. tingkat beban yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress. Sebaliknya tingkat beban yang terlalu rendah menungkinan rasa bosen dan kejenuhan understress”.

Untuk mengetahui dan menghitung atau memperkirakan tingkat optimalisasi dari jumlah dan komposisi tenaga kerja atau seseorang tenaga kerja terhadap beban kerja pada satu unit kerja melalui analisis beban kerja. Menurut Tambengi et al., (2016) “Analisis beban kerja adalah suatu frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasanya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu”.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Irawati & Carrollina (2017) beban kerja merupakan suatu proses analisis terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan/jabatan atau kelompok jabatan/unit kerja yang dilaksanakan dalam keadaan kondisi normal.

Beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi. Volume kerja mungkin teralu banyak dan sebagainya (Maharani & Budianto, 2019).

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Dalam menganalisis faktor beban kerja. Suatu Lembaga atau perusahaan harus mengetahui kemampuan/kompetensi yang dimiliki karyawannya. Untuk itu hendaknya perusahaan memperhatikan suatu faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja. Ada pun beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut (Irawati & Carrollina, 2017) :

Faktor eksternal yaitu beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja yaitu

- a) Tugas (*Task*) tugas bersifat fisik seperti. Tata ruang, tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan, sikap kerja, ataupun beban kerja yang dijalani. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.
- b) Organisasi kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, system kerja dan sebagainya. Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dapat meliputi antara lain. Lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

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

Selanjutnya Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu (Sisca et al., 2020):

1. *Time pressure* (tekanan waktu)
2. Jadwal kerja atau jam kerja 17
3. *Role ambiguity* dan *role conflict* atau kemenduaan peran dan *role conflict* atau konflik peran
4. Kebisingan
5. *Information overload*
6. *Temperature extremes* atau *heat overload*
7. *Repetitive action*
8. Tanggung jawab

3.2 Pengukuran Beban Kerja

Beban kerja dapat dilakukan dalam beberapa prosedur. Paramitadewi (2017) telah mengolongkan secara garis besar ada tiga pengukuran beban kerja yaitu:

Pengukuran subjektif. Yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelapor oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengukuran kerja. yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku atau aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja.

Pengukuran fisiologis. Yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan tertentu.

Selanjutnya, pengukuran beban kerja menurut Rolos et al., (2018) menjelaskan dalam mengukur suatu beban kerja adalah untuk mengkuatifikasi biaya mental (*mental cost*) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerjaan. Tujuan akhir dari langkah-langkah tersebut adalah untuk meningkatkan kondisi kerja. Meningkatkan desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif.

2.3.3 Indikator beban kerja

Dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan. Menurut Putra (2012) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

Target yang Harus Dicapai

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

Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

Penggunaan Waktu

Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Ada beberapa indikator beban kerja. Indikator beban kerja menurut Ahmad et al., (2019) sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan
2. Penggunaan waktu kerja
3. Target yang harus dicapai
4. Standar pekerjaan

Berikut penjelasan indikator beban kerja sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan

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

2. Penggunaan waktu kerja

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Target yang dicapai

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

4. Standar pekerjaan

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

Selanjutnya indikator beban kerja yang digunakan Safitri & Astutik (2019) sebagai berikut:

a. Beban waktu (*time load*)

Menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja yang meliputi standar waktu pelaksanaan kerja, dan waktu istirahat.

b. Beban usaha mental (*mental effort load*)

Banyaknya usaha mental atau tugas-tugas yang harus dikerjakan, volume (ukuran) pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan yang besar, tingkat kesulitan pekerjaan yang dihadapi, dan tingkat resiko pekerjaan.

c. Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*)

Yang menunjukkan kebingungan, frustrasi dan konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan (fokus/tidak fokus).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4 Pengaruh Antar Variabel

2.4.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Pimpinan bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja dan seakurat mungkin mengkomunikasikan penilaian kepada bawahannya, para pemimpin harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi karyawan dan bagaimana menyampaikannya. Disamping itu pemimpin perlu berkomunikasi secara intens dengan bawahannya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Hasil penelitian (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019; Julita & Arianty, 2018; Satriowati, Paramita, & Hasiholan, 2016; Listyani, 2016) yang menemukan adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja.

2.4.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Beban kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja. Dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Kondisi ini menuntut karyawan untuk memberikan energi yang lebih besar daripada biasanya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebagaimana yang dikemukakan Tarwaka (2011:106) Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja karyawan menurun. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja.

2.5 Pandangan Islam

2.5.1 Pandangan Islam Terhadap Kinerja

Kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.

Allah SWT berfirman dalam Al – Quran surat Al-jumu’ah ayat 10 :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: " Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung."

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur’an surat Al-Fath ayat 29 :

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِنْ أَثَرِ السُّجُودِ لَكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْئَهُ فَازْرَرَهُ فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَى عَلَى سُوقِهِ يُعْجِبُ الزُّرَّاعَ لِيغِيظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا

Artinya : “Muhammad adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia bersikap keras terhadap orang-orang kafir, tetapi berkasih sayang sesama mereka. Kamu melihat mereka rukuk dan sujud mencari karunia Allah dan keridaan-Nya. Pada wajah mereka tampak tanda-tanda bekas sujud. Demikianlah sifat-sifat mereka (yang diungkapkan) dalam Taurat dan sifat-sifat mereka (yang diungkapkan) dalam Injil, yaitu seperti benih yang mengeluarkan tunasnya, kemudian tunas itu semakin kuat lalu menjadi besar dan tegak lurus di atas batangnya”

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ayat-ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.

Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan akan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam istilah.

2.5.2 Pandangan Islam Terhadap Komunikasi

Komunikasi organisasi dalam pandangan islam adalah berkata yang benar dan menghindari kebohongan, sehingga ucapan yang disampaikan menyejukkan hati yang menjadi sasaran informasi Aziz (2012:31). Dijelaskan dalam QS. Al-Baqarah ayat 152 Allah SWT berfirman :

وَلَا تَقْرُبُوا مَالَ الْيَتِيمِ إِلَّا بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ حَتَّىٰ يَبْلُغَ أَشُدَّهُ وَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ بِالْقِسْطِ ۚ لَا تُكَلِّفُوا نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ وَإِذَا قُلْتُمْ فَاعْدِلُوا وَلَوْ كَانَ ذَا قُرْبَىٰ ۗ وَبِعَهْدِ اللَّهِ أَوْفُوا ۚ ذَلِكُمْ وَصَّاكُم بِهِ لَعَلَّكُمْ تَتَذَكَّرُونَ

Artinya: “Apabila kamu berbicara, bicaralah sejujurnya sekalipun dia kerabat(mu) dan penuhilah janji Allah. Demikianlah Dia memerintahkan kepadamu agar kamu ingat”.

Al-Qur'an mengajarkan bahwa salah satu strategi memperbaiki masyarakat adalah membereskan bahasa yang kita gunakan untuk mengungkapkan realitas, bukan untuk menyembunyikannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.3 Pandangan Islam Terhadap Beban Kerja

Islam telah memberikan pedoman kepada seluruh umat manusia bahwa Al Quran selain sebagai petunjuk hidayah bagi seseorang, Ia juga berfungsi sebagai obat yang mujarab untuk mengatasi segala permasalahan hidup di dunia ini. Al Quran dengan segala isinya menjelaskan bahwa hidup ini hanyalah untuk beribadah. Al Quran juga memerintahkan kepada manusia untuk bekerja sesuai syariat agama. Ayat al-Quran tentang beban kerja.

اللَّهُمَّ إِنِّي أَعُوذُ بِكَ مِنَ الْخَمِّ وَالْحَزَنِ وَأَعُوذُ بِكَ مِنَ الْعَجْزِ وَالْكَسَلِ
وَأَعُوذُ بِكَ مِنَ الْجُبْنِ وَالْبُخْلِ وَأَعُوذُ بِكَ مِنْ غَلَبَةِ الدَّيْنِ وَقَهْرِ الرِّجَالِ

Artinya: “Ya Allah ya Tuhan kami, sesungguhnya aku berlindung kepada-Mu daripada keluh kesah dan dukacita, aku berlindung kepada-Mu dari lemah kemauan dan malas, aku berlindung kepada-Mu daripada sifat pengecut dan kikir, aku berlindung kepada-Mu daripada tekanan hutang dan kezaliman manusia.” (HR Abu Dawud 4/353).

Berhubungan dengan beban kerja, secara fisik ketika seseorang mempunyai banyak tekanan dan beban tanggung jawab yang harus diselesaikan, serta merasa telah berada di ujung tanduk, maka setiap orang mempunyai cara yang berbeda mengatasi stres kerjanya masing-masing. Selye (1974) menjelaskan bahwa setiap orang mempunyai persepsi dan reaksi emosional yang berbeda dalam menghadapi stress.

5.6 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang penulis jadikan pedoman serta perbandingan dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Penelitian (Tahun)	Judul Penelitian	Jurnal Penelitian	Hasil Penelitian
1	Rusda Irawati, Dini Arimbi Carollina (2017)	Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT.Giken Precision Indonesia.	Jurnal Inovasi dan Bisnis, Vol. 5, No. 1, Juni 2017, hlm. 53-58	Beban kerja secara internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara beban kerja internal terhadap kinerja karyawan operator pada Departemen Moulding di PT. Giken Preci- sion.
2	Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, Wehelmina Rumawas. (2018)	Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya cabang manado kota.	Jurnal Administrasi Bisnis ISSN : 2338 - 9605 Vol. 6 No. 4 Tahun 2018	Berdasarkan hasil penelitian, didapat hasil beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya.
4	Jon Henri Purba (2016)	Analisis motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada pusat pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan (P4TK) Medan.	Jurnal Ilmiah Methonomi Vol. 2 No. 1	Berdasarkan uji-F variabel motivasi dan variabel komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Medan.
5	Hayatul Fadri (2017)	Analisis kinerja karyawan pada PT Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang.	JOM Fekon, Vol. 4 No. 1	Secara simultan diketahui bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa secara bersama variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan, yang dikemukakan oleh Wibowo (2015:9). Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas (*Independent*)

Komunikasi (X1)

Beban Kerja (X2)

2. Variabel terikat (*Dependent*)

Kinerja Karyawan (Y)

Kerangka pemikiran yang penulis buat dapat dilihat pada gambar berikut :

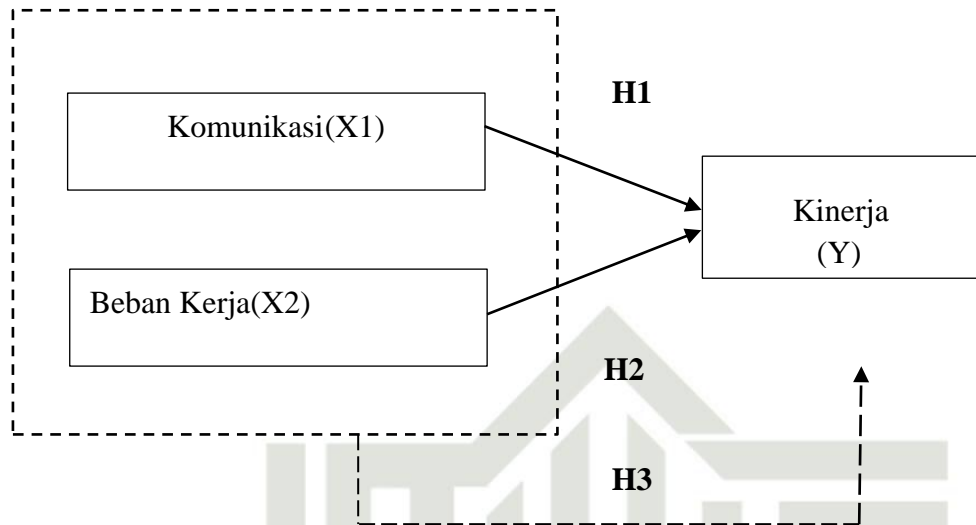
76	Mujibul Hakim, M. Rudi Fanani (2019)	Analisis kinerja karyawan studi kasus PT. Reycom Dokumen Solusi	Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis Vol. 16 No.01	Berdasarkan hasil dari penelitian bahwa kinerja karyawan pada PT. Reycom Dokumen Solusi belum maksimal, yaitu dalam hal penempatan sdm sesuai keahlian, disiplin kerja, kepuasan kerja.
77	Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, Wehelmina Rumawas (2018)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	Jurnal Administrasi Bisnis ISSN : 2338 - 9605 Vol. 6 No. 4 T	Berdasarkan hasil penelitian,menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan, dengan adanya beban kerja seperti system pencapaian target.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 2.2 : Kerangka Pemikiran

Sumber : Diadaptasi dari buku Wibowo (2015:9)

- : Pengaruh secara parsial
- - - - - : Pengaruh secara simultan

2.8 Defenisi dan Konsep Operasional Variabel

Konsep Operasional Variabel merupakan tabel yang menguraikan tentang pengertian dan indikator variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y), serta variabel independen yaitu Komunikasi (X₁) dan Beban Kerja (X₂).

Tabel 2.2 Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel penelitian	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. (Robbins (2015:206))	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian (Robbins (2016:260))	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<p>Komunikasi (X1)</p>	<p>Komunikasi adalah merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai sender kepada pihak lain sebagai receiver untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon balik kepada sender. Wibowo (2015:166)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemudahan dalam memperoleh informasi 2. Intensitas komunikasi . 3. Efektivitas komunikasi 4. Tingkat pemahaman pesan 5. Perubahan sikap <p>(Wibowo (2014:171))</p>	<p>Likert</p>
<p>Beban Kerja (X2)</p>	<p>Beban kerja adalah Suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerjaan dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.. Safitri & Astutik (2019)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban waktu 2. (<i>time load</i>) 3. Beban usaha mental (<i>mental effort load</i>) 4. Beban tekanan psikologis <p>(Safitri & Astutik (2019))</p>	<p>Likert</p>

2.9 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah metode sementara memecahkan masalah penelitian untuk saat ini dikarenakan jawaban yang diberikan hanya berdasarkan yang relevan, bukan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini merupakan hipotesis sementara yang belum dapat dibuktikan.

Menurut Sugiyono (2018) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis akan teruji apabila semua gejala tidak bertentangan dengan hipotesis (Sugiyono, 2015).

Dalam kaitannya dengan pengaruh disiplin kerja dan jaminan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 = Diduga bahwa komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kamadjaja Logistic Pekanbaru.
- H2 = Diduga bahwa beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Kamadjaja Logistic Pekanbaru.
- H3 = Diduga bahwa komunikasi dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Kamadjaja Logistic Pekanbaru.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Kamadjaja Logistic Pekanbaru Provinsi Riau dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang beralamat di Jl. Siak 2 km 14 Palas. Penelitian ini dimulai dari bulan November 2021 sampai dengan bulan Mei 2022.

3.2. Jenis dan Sumber Data

3.2.1. Jenis Data

Data Kuantitatif menurut **Sugiyono (2017:14)** metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari PT. Kamadjaja Logisti Pekanbaru.

3.2.2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan dua sumber data, yaitu data primer dan data sekunder.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Data Primer

Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari perusahaan melalui wawancara dan kuesioner dari karyawan di perusahaan tersebut. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel kompetensi, profesionalisme kerja dan kinerja karyawan yang didapat langsung dari responden **Sugiyono (2017)**

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumen perusahaan, laporan, buku, artikel, jurnal dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan dan relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini, **Sugiyono (2017)**

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data. Dalam mengumpulkan data digunakan metode sebagai berikut :

3.1 Kuesioner

Sugiyono (2017) menjelaskan, Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, seperti Tabel 3.1 :

Tabel 3.1: Kriteria Penilaian Skala Likert

No	Kriteria Penilaian	Skor
1	Sangat setuju/selalu/sangat positif	5
2	Setuju/sering/positif	4
3	Cukup setuju	3
4	Tidak setuju/hampir tidak pernah/negative	2
5	Sangat tidak setuju/tidak pernah	1

Sumber: Sugiyono (2017)

Penetapan jumlah interval dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain faktor-faktor jumlah frekuensi (N), jarak pengukuran (R), lebar interval yang hendak digunakan (i), dan tujuan penyusunan distribusi itu Sugiyono (2012). Penentuan interval penilaian dari analisis deskriptif jawaban responden dapat ditentukan dengan cara penentuan skor tertinggi dan terendah melalui jumlah responden dikalikan butir pernyataan.

Tabel 3.2: Interval Rata-rata Pernyataan Jumlah Responden

No	Interval Rata-rata	Interval
1.	Sangat Baik	4,20-5,00
2.	Baik	3,40-4,19
3.	Cukup Baik	2,60-3,39
4.	Tidak Baik	1,80-2,59
5.	Sangat Tidak Baik	1,00-1,79

Sumber: Sugiyono (2017)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.3.2 Wawancara

Wawancara merupakan proses tanya-jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan yang berupa rekapitulasi kinerja karyawan, jumlah karyawan, tingkat pendidikan dan profil mengenai perusahaan.

Wawancara bebas terpimpin adalah wawancara yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara bebas namun masih tetap berada pada pedoman wawancara yang sudah dibuat. Pertanyaan akan berkembang pada saat melakukan wawancara Menurut Sugiyono (2013).

3.3.3 Dokumentasi

Dokumentasi dibutuhkan peneliti untuk menunjang perolehan data terkait dengan penelitian, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dokumentasi menurut Sugiyono (2013) adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Metode dokumentasi digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan profil perusahaan.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014 : 115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek /subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah PT. Kamadjaja Logistic Pekanbaru 43 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014 : 115) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun peneliti menggunakan simple random sampling adalah metode penarikan dari sebuah populasi atau semesta dengan cara tertentu sehingga setiap anggota populasi atau semesta tadi memiliki peluang yang sama untuk terpilih atau terambil. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan pada perhitungan dari rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10%.

3.5 Analisis Data

3.5.1 Metode Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016: 147) suatu metode analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan dan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi.

3.5.2 Analisis Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2016: 8) Metode analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menguji hipotesa yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini model dan teknik analisa data menggunakan pendekatan analisis regresi linear berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi sederhana terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian dan uji asumsi klasik yang diolah menggunakan program SPSS versi 25 *for windows*.

3.6 Uji Kualitas Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur, Noor (2012:111). Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuisener dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. *Instrument* valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid berarti *instrument* dapat digunakan untuk mengukur apa yang harusnya diukur.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyakut sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai *r hitung* (*correlated/ total indicator*) $> r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkandata valid. Sedangkan jika nilai *r hitung* (*correlated/total indicator*) $< r$ tabel, artinya alatukur yangdigunakan untuk mendapatkan data tidak valid.

3.6.2 Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandaikan, Noor (2011:111).Uji reliabilitas bertujuan untuk

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *CronbachAlpha* (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *CronbachAlpha*>0,60.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam pengujian ini menggunakan analisis grafik. Data yang berdistribusi normal jika data tersebut berbentuk sebuah lonceng yang kedua sisinya tidak terhingga Atau data menyebar disepanjang garis diagonal (Suliyanto, 2011:69).

3.7.2 Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas berarti ada varian pada model regresi yang tidak sama (konstan). Metode analisis grafik dilakukan dengan mengamati scatterplot dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai predicted standartdized sedangkan sumbu vertikal menggambarkan nilai residual studentized. Jika scatterplot membentuk pola tertentu, hal ini menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk. Sedangkan Jika Scatterplot membentuk pola torrent (menyebarkan) maka regresi tidak mengalami gangguan heterokedastisitas dan sebaliknya Suliyanto (2011:95).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.7.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk, ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari 10. Maka model regresi dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas Suliyanto (2011:81).

3.7.4 Uji Autokorelasi

Autokorelasi untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode. Jika ada, berarti terdapat auto korelasi. Dalam penelitian ini keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin Watson. Salah satu uji yang paling populer untuk mendeteksi otokorelasi adalah uji *Durbin-Watson*. Kriterianya adalah sebagai berikut Suliyanto (2011:125).

1. Jika angka $DW < dL$, berarti ada otokorelasi positif.
2. Jika angka DW di antara dL dan dU , berarti tanpa kesimpulan.
3. Jika angka DW di antara dU dan $4-dU$, berarti tidak ada otokorelasi.
4. Jika angka DW di antara $4-dU$ dan $4-dL$, berarti tanpa kesimpulan.
5. Jika angka $DW > 4-dL$, berarti ada otokorelasi negatif.

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Regresi Linier Berganda

Teknik regresi linier berganda didasari pada pengaruh fungsional maupun kausal dua variabel independen dengan satu variabel dependen Sugiyono

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(2016:237). Untuk menganalisa pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT. Kamadjaja Logistic Pekanbaru dilakukan analisis regresi linear berganda. Kinerja merupakan variabel dependen (Y) yang di pengaruhi oleh Komunikasi (X1) dan Beban Kerja (X2) yang menajdi variable independen. Analisis regresi linear berganda memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukkan lebih dari satu variabel yang ditujukan dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

A = Konstanta

X1= Komunikasi

X2= Beban Kerja

b₁b₂= Koefisien Regresi (Parsial)

e =Tingkat Kesalahan (error)

3.8.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel independen terhadap variable dependen secara simultan dengan membandingkan antara F hitung dengan Ftabel (Suliyanto, 2011:61). Jika F hitung > F tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kamadjaja Logistic Pekanbaru.

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variable dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada tabel dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5%. Rumus

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengambilan t tabel dengan nilai signifikan 5% adalah sebagai berikut :

$$T \text{ tabel} = n - k : 0,05 / 2T \text{ tabel} = 55 - 3 : 0,05$$

$$/2T \text{ tabel} = 2,00665$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian Suliyanto (2011:62) adalah sebagai berikut:

Bila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dengan nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Bila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.

3.8.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Jhozali,2013 :97)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV GAMBARAN UMUM

4.1 Profil dan Sejarah Singkat PT. Kamadjaja Logistic

PT. Kamadjaja Logistic adalah anggota perusahaan Grup Kamadjaja. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1968 sebagai UD Kamadjaja yang terlibat dalam ekspedisi angkutan laut domestik. Dan pada tanggal 21 juni 2007 PT. Kamadjaja Logistic membuka cabang di pekanbaru pertama sekali di Jl. H.R Soebrantas lalu pada 7 Mei 2015 pindah ke pergudangan PLC di Jl. Palas. Selama 46 tahun terakhir telah berekspansi ke Grup Kamadjaja, menyediakan solusi pengiriman barang terpadu satu atap untuk pelanggan dari berbagai PT Kamadjaja Logistic juga salah satu perusahaan ekspedisi yang sukses di indonesia dan perusahaan lokal yang cukup banyak menerima penghargaan dari customer mereka, Kamadjaja Logistic juga sempat menerima pernah masuk dalam Top 25 Provider Logistic dan Top 250 perusahaan local tersukses di Indonesia versi majalah SWA. Pada tahun 2003, PT Kamadjaja Logistic Group memberikan layanan seperti Sea freight forwarding, warehouse, dan land transport.

Sementara itu, PT Pusaka Lintas Samudra adalah bagian dari Kamadjaja Group lainnya yang menyediakan layanan untuk international freight forwarding. Sebagai sebuah grup, Kamadjaja Logistics terspesialisasi di supply chain management services. Adapun sosok yang berpengaruh terhadap PT Kamadjaja Logistic rupanya ada pada diri seorang Bapak, Hura. Sejak masih muda dirinya sudah hafal dengan dunia ekspedisi. bahkan dari jaman Kamadjaja masih

kecil sampai Kamadjaja sebesar ini, Bapak, Hura tetap kukuh mempertahankan pilihannya ke bisnis eskpedisi. Alasannya yang membuat dia memilih usaha ini adalah bisnis di negara kepulauan seperti Indonesia yang tak pernah mati adalah pengiriman barang antar pulau.

4. Visi dan Misi PT. Kamadjaja Logistic Pekanbaru

Visi

Menjadi pilihan utama penyedia solusi logistic yang terintegrasi.

Misi

1. Memberikan nilai tambah kepada pelanggan melalui layanan jasa logistic yang terbaik dan inovatif.
2. Secara terus menerus dapat memberikan keuntungan kepada para pemegang saham.
3. Membangun tempat yang nyaman untuk bekerja.
4. Membina hubungan yang saling menguntungkan dengan seluruh mitra kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.3 Core Value Kamadjaja Logistics

1. *Integrity* yaitu standar etika tertinggi, rasa saling percaya dengan masing-masing pelanggan, pemegang saham, pemasok, dan masyarakat. integritas adalah dasar dari semua yang kami lakukan.
2. *Dedication* yaitu pekerjaan yang kami lakukan dan fakta bahwa tempat 22 kerja kami adalah komunitas orang yang berbagi dan berkomitmen satu sama lain untuk saling memajukan misi kami.
3. *TeamWork* yaitu kami mencapai keberhasilan melalui upaya kolaboratif yang berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama yang ditetapkan.
4. *Continuous Improvement* yaitu kami berkomitmen untuk meningkatkan segala sesuatu yang kami lakukan.
5. *Quality* yaitu tujuan menjadi pemimpin yang diakui di pasar, dikenal karena inovasi, kualitas, daya tanggap, dan nilai.

4.4 Bidang Usaha PT. Kamadjaja Logistic

PT Kamadjaja Logistics merupakan salah satu Penyedia jasa Logistik yang ada di Indonesia. Sebagai perusahaan logistik, kegiatan utamanya adalah penyedia jasa angkutan laut, darat, penyewaan kontainer dan gudang. Penyedia jasa logistik adalah perusahaan yang bergerak di bidang transportasi dan pergudangan. Barang yang ingin dikirim bisa berasal dari satu produsen ke produsen lain, dari produsen ke konsumen, dari produsen ke distributor, dan lain sebagainya.

Selain pengiriman, penyedia jasa logistik juga menyediakan jasa pergudangan. Banyaknya barang yang harus dikirimkan seringkali tidak bisa dikirim sekaligus atau dalam satu waktu. Diperlukan beberapa hari untuk

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

selanjutnya barang tersebut bisa sampai kepada penerima. Itulah mengapa, pelaku penyedia jasa logistik juga menyediakan layanan pergudangan yang bisa menjadi tempat persinggahan sementara barang-barang yang ingin dikirimkan. Ekspor dan impor yang dilakukan oleh banyak produsen mengakibatkan jasa penyedia logistik harus untuk digunakan. Pengiriman barang-barang yang diekspor ataupun diimpor mengakibatkan kenaikan harga jasa logistik sehingga bisa mendatangkan lebih banyak keuntungan bagi penyedia jasa logistik. Salah satu hal yang bisa dilakukan penyedia jasa logistik untuk lebih meningkatkan keuntungan adalah dengan memiliki hubungan kerja sama dengan perusahaan pemasok barang. Dengan memiliki hubungan kerja sama dengan perusahaan yang memasok barang, penyedia jasa logistik lebih memiliki keuntungan yang bisa didapat dengan pasti. Hubungan kerja sama tersebut harus selalu dijaga dengan baik.

Kamadjaja Logistic menyediakan jasa ekspedisi, pengiriman barang dengan menggunakan Truk maupun Trailer Container 20ft dan 40ft, serta dapat membantu untuk pemindahan barang dari gudang customer ke seluruh kota dan desa di Indonesia. Keterampilan dan pengalaman puluhan tahun para pekerja Kamadjaja Logistic merupakan jaminan bagi barang customer yang pihak kamadjaja logistic kirim tiba dengan tepat waktu. Usaha dibidang jasa logistik ini sudah memiliki beberapa customer ternama seperti Unilever, Mowilex, Godrej, Sari Argotama, Nestle, Sinar Sosro, P&G dan masih banyak lainnya.

4.5 Stuktur Organisasi

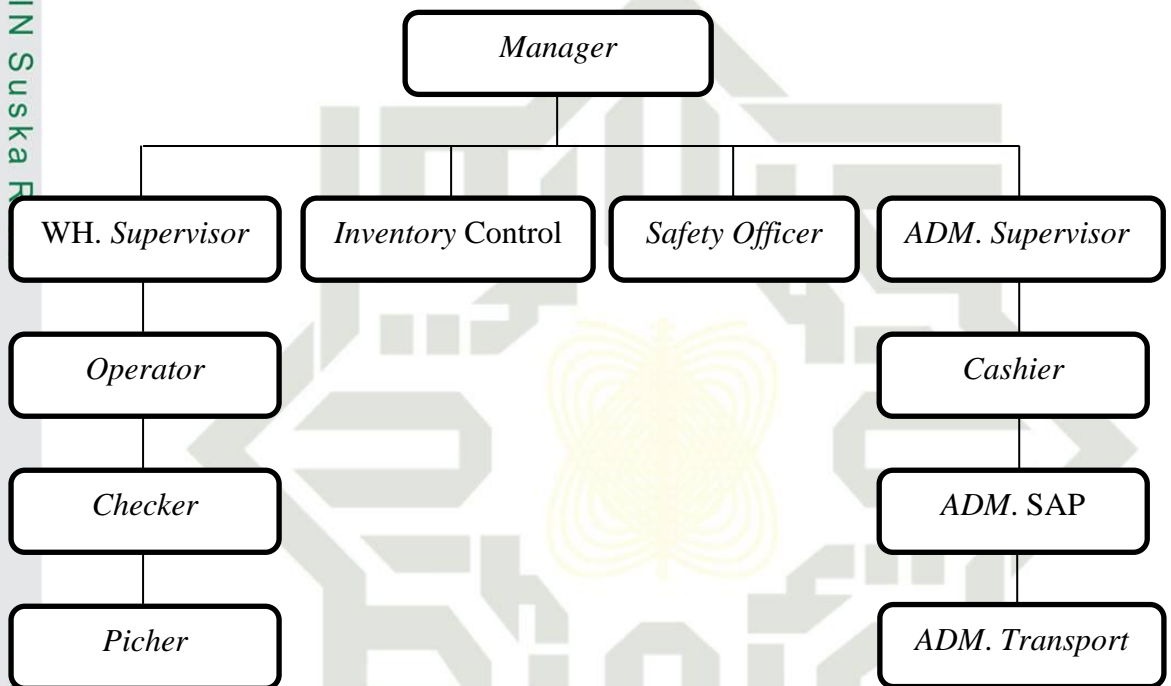
Struktur organisasi dapat di definisikan sebagai mekanisme formal dimana organisasi di kelola. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berwujudan pola tetap. Organisasi bermanfaat bagi karyawan untuk mengetahui dan menunjukkan kedudukan dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam satu organisasi. Berikut struktur organisasi di PT . Kamadjaja Logistics :

Struktur Organisasi PT . Kamadjaja Logistics



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Kamadjaja Logistic Pekanbaru

Sumber : Adm. Supervisor PT. Kamadjaja Logistic Pekanbaru

4.6 Penjelasan Struktur Organisasi PT.Kamadjaja Logistic Pekanbaru

1. Manajer

Manajer Logistik adalah seseorang yang memiliki tugas untuk membuat perencanaan operasional pengadaan barang proses distribusinya, Mereka juga akan menjadi pemimpin bagi semua staf logistic, Mengawasi dan mengontrol semua barang yang ada di gudang sesuai dengan Standar Operasional Perusahaan (SOP), melakukan pengecekan barang yang diterima sesuai dengan Standar

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Operasional Perusahaan (SOP), Mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan pengendalian *Days of Inventory* (DoI) sehingga membantu perusahaan untuk mencegah terjadinya barang rusak di gudang dan mencegah biaya yang tinggi karena *inventory* yang tinggi.

2. *Warehouse Supervisor*

Tugas utama seorang *Warehouse Supervisor* adalah sebagai pengelola dan penanggung jawab aktivitas pergudangan. Bertanggung jawab untuk mengawasi, serta mengelola produksi dan pelayanan kepada konsumen, membimbing dan mengatur rekan kerja, memastikan kepuasan konsumen dengan menyajikan pelayanan prima saat konsumen datang dan membeli produk.

3. *Inventory Control*

Inventory bisa kita artikan dengan persediaan. Jadi sistem *inventory* adalah mengontrol suatu persediaan barang yang berkaitan dengan aktivitas logistik. Barang barang akan disimpan dengan tujuan tertentu tergantung kebijakan management. Melakukan pengendalian inventaris bertujuan untuk memaksimalkan penggunaan inventaris perusahaan dan mendapatkan keuntungan darinya tanpa mengganggu tingkat kepuasan pelanggan.

4. *Safety Officer*

Untuk memantar pengimplementasian sistem manajemen dan peraturan pendukung lainnya, diperlukan tim yang bertanggung jawab atas hal tersebut. Biasanya tim tersebut berada dibawah divisi K3 tergantung pada kebijakan masing-masing perusahaan. Pada divi tersebut biasanya terdapat personel yang dikatakan sebagai *safety officer* sebagai penanggung jawab utamanya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

5. ADM. Supervisor

Supervisor administrasi bertanggung jawab untuk mengawasi aktivitas staf administrasi seperti mengurus berkas, membuat laporan, pengaturan arsip, pengaturan keuangan, dan menginput data-data perusahaan. Seorang Admin haruslah cekatan dan teliti dalam pekerjaannya. Jadi, untuk menjadi *supervisor* administrasi, tidak cukup hanya dengan ahli di pekerjaan-pekerjaan administratif saja.

6. Kasir

Kasir bertugas untuk mengelola arus keuangan baik kas maupun yang ada di bank, menyajikan laporan kas basis setiap saat dibutuhkan oleh pihak manajemen ataupun donor yang meliputi buku kas, buku bank, laporan penerimaan dan pengeluaran dana ataupun barang, laporan status dana dan anggaran.

7. Adm. SAP

SAP saat ini sudah mampu menangani banyak tugas seperti mengontrol penjualan, produksi, manajemen persediaan, hingga manajemen SDM. Tentu semuanya berkat modul yang terus ditingkatkan dan saling reintegrasi sehingga SAP dapat menyajikan informasi yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam setiap aktifitasnya.

8. ADM. Transportasi

Menyiapkan dokumentasi pengiriman dan mengembangkan hubungan yang baik dengan agen pengiriman (transportasi/ pengangkutan). Terlibat secara umum dalam pengadaan, pemrosesan pesanan. Berinteraksi dengan pelanggan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sehubungan dengan jadwal bagian dan pengiriman yang mempertahankan basis data klien.

9. Operator

Operator bertugas Membawa hasil Produksi diatas pallet kedalam gudang untuk dimasukkan dan disusun kedalam Racking, Menaikkan dan menurunkan produk dari racking gudang, Mengirim Pallet sesuai standar, Membuat laporan harian pada buku operator forklift, Menjaga dan Merawat forklift.

10. Checker

Secara umum peran checker gudang adalah melakukan pengecekan terhadap kondisi barang atau hasil produksi yang disimpan di gudang. Pengecekan yang dilakukan meliputi barang yang baru masuk ke gudang, barang yang sudah tersimpan di gudang, dan barang yang dikembalikan ke tim produksi dan dimuat kembali ke gudang.

11. Picker

Tugas picker gudang adalah bersiap mengambil dan meletakkan setiap barang yang masuk ke gudang. Di sini, seorang picker gudang harus fokus karena mereka harus paham posisi letak gudang yang tertulis dalam kode unik. Selain harus fokus, seorang picker gudang juga harus memiliki fisik yang kuat.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

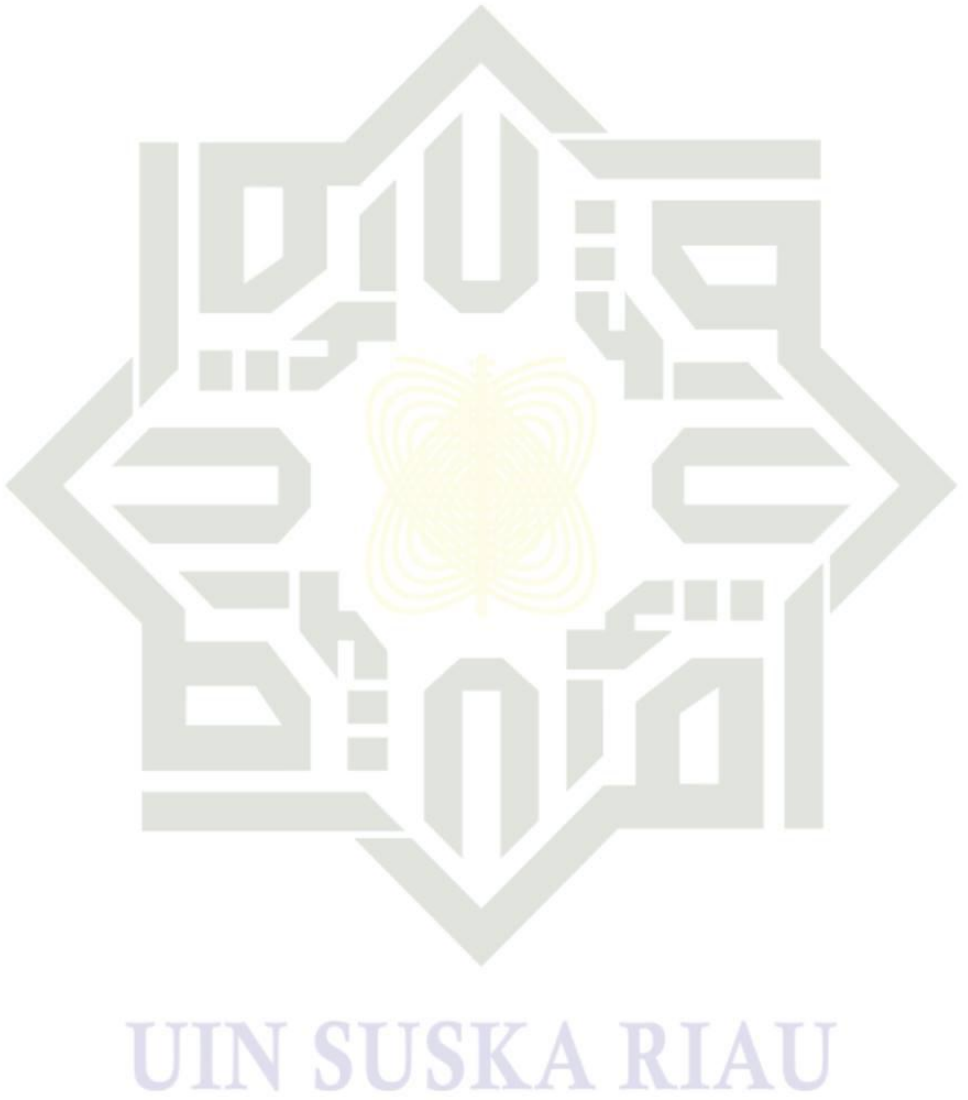
Berdasarkan analisa data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian tentang Pengaruh Kinerja Karyawan PT. Kamadjaja Logistic Pekanbaru adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis, maka diperoleh Komunikasi (X1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT. Kamadjaja Logistic Pekanbaru.
2. Dari hasil analisis, maka diperoleh Beban Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT. Kamadjaja Logistic Pekanbaru.
3. Dari hasil analisis, maka diperoleh Komunikasi (X1) dan Beban Kerja (X1) bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT. Kamadjaja Logistic Pekanbaru.
4. Komunikasi (X1) dan Beban Kerja (X1) memiliki kontribusi sebesar 21,5% terhadap Kinerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 78,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

6.2. Saran

Kinerja yang baik tidak luput dari dukungan pimpinan, pimpinan yang baik akan membuat kinerja membaik dan membuat perusahaan berjalan dengan baik, saling berdiskusi untuk membahas apa yang menjadi permasalahan dan kendala apa yang terjadi dilapangan karna komunikasi yang baik akan membuat kinerja membaik dan beban kerja karyawan dapat diminimalisir. Semua saling bantu satu dengan yang lain untuk kemajuan perusahaan. Bila ada kesempatan,

karyawan yang memiliki dapat diikuti kursus singkat bahasa Mandarin atau Kanton, sehingga tidak harus berharap pada satu orang untuk menjadi mediator karena dirasa tidak begitu efektif.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

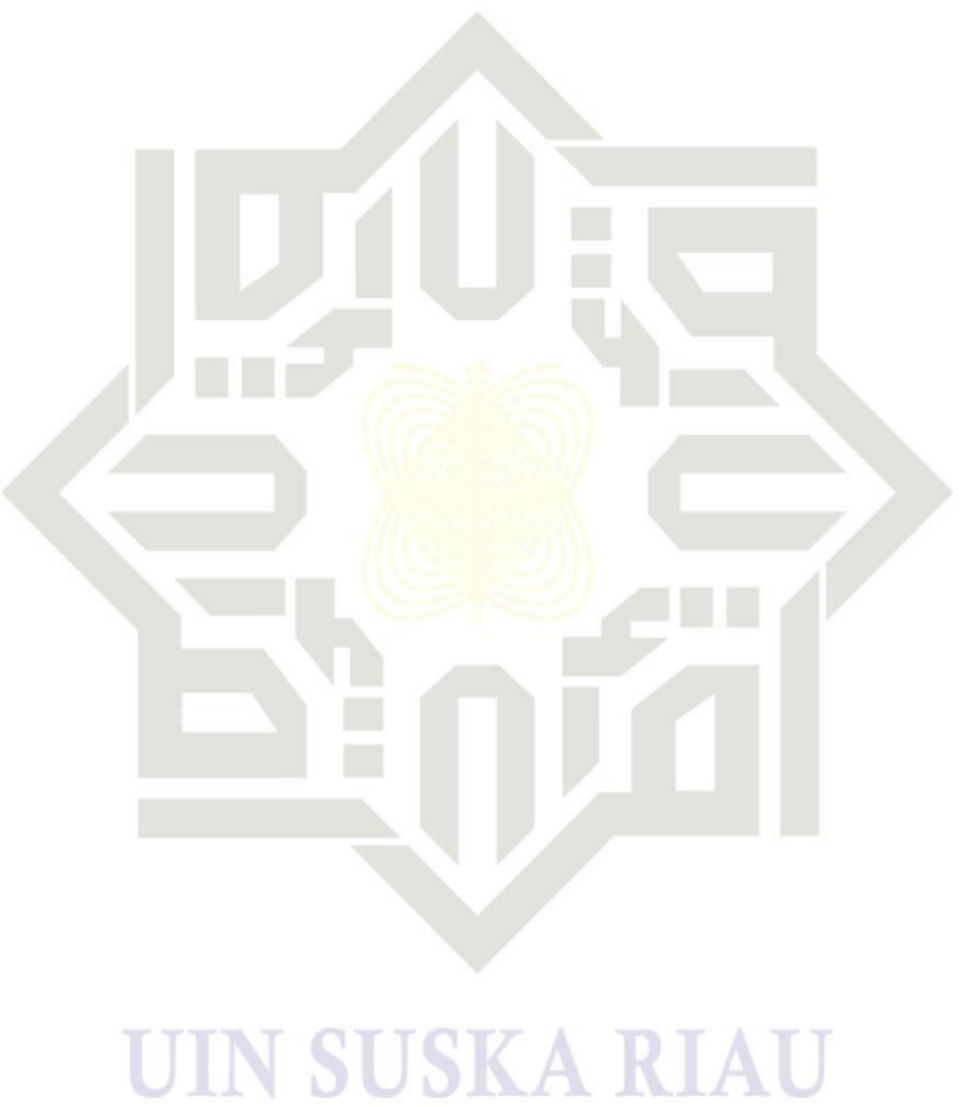
DAFTAR PUSTAKA

- Agripa Toar Sitepu. 2013. "Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk cabang Manado", *Jurnal Emba*. Vol. 1 No.4, Hal.1123-1133. (diakses 10 oktober 2021)
- Al Qur'an dan Terjemahan. 2010. PT. Karya Toha Putra. Semarang
- Astianto, Anggit. 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Jurnal. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 7. <http://repository.stiesia.ac.id/id/eprint/370> (diakses 15 November 2021)
- Chozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayatul Fadri. 2017. Analisis kinerja karyawan pada PT Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang. *JOM Fekon*, Vol. 4 No. 1 (Februari)
- Irien Violinda Anggriani dan Sahwitri Triandani, 2017. *Perilaku Organisasi*. Kreasi Edukasi. Pekanbaru
- Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, Wehelmina Rumawas. 2018. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya cabang manado kota. *Jurnal Administrasi Bisnis ISSN : 2338 - 9605* Vol. 6 No. 4 Tahun 2018
- Joh Henri Purba. 2016. Analisis motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada pusat pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan (P4TK) Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi* Vol. 2 No. 1 (Januari – Juni 2016)
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A dan Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga, Rafika Aditama: Bandung.
- Marbawi Adamy, 2016 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prosiding MICoMS.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Mujibul Hakim, M. Rudi Fanani. 2019. Analisis kinerja karyawan studi kasus PT. Reycom Dokumen Solusi. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis* Vol. 16 No.01 Maret


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Nraini.2013.ManajemenSumberDayaManusia.Pekanbaru:YayasanAiniSyam.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metode Penelitian*. Kencana, Jakarta.
- Rifqi Renanda.2021 Metode Analisis Beban Kerja <https://greatdayhr.com/id-id/blog/analisis-beban-kerja/#0>
(Diakses 17 Desember 2021, *online*-pukul 10.02 wib)
- Rusda Irawati, Dini Arimbi Carollina. 2017. Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT.Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*, Vol. 5, No. 1, Juni 2017, hlm. 53-58
- RSupomo.2018.Manajemen Sumber Daya Manusia.Bandung:YramaWidya. Rangkuti, Ahmad Nizar DR.S. Si., M.Pd. <https://www.iain-padangsidempuan.ac.id/bagaimana-menentukan-jumlah-sampel-dalam-penelitian/>(Diakses17 April 2022,online-pukul 00.07 wib
- Salsabila Miftah Rezkia.2020. <https://www.dqlab.id/data-analisis-pahami-teknik-pengumpulan-data> (Diakses 8 Desember 2021)
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Cetakan Kedua, Bumi Aksara: Jakarta
- Sinulingga,Sukaria.2011. MetodologiPenelitian. Edisi1,USUPress:Medan
- Suliyanto, 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi Dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offsed: Yogyakarta.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sawatno. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*.Bandung: Alfabeta.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 1 : Kuisisioner Penelitian

LEMBAR KUESIONER

Kepada:

Bapak/Ibu yang terhormat,

Asslamu'alaikum warahmatullahiwabarakatuh

Dalam rangka melaksanakan penelitian untuk skripsi, saya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau, mengambil judul penelitian “Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KamadjajaLogistic Pekanbaru” Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya, atas bantuannya saya ucapakan terima kasih.

A. Data Umum

1. Nama Responden :
2. Umur Responden :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Masa Kerja :
6. Jabatan :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Bacalah pertanyaan secara seksama dan jawablah dengan baik dan benar.
2. Berikanlah tanda checklist (√) pada jawaban yang anda jawab benar.
3. Lembaran yang telah diisi lengkap, mohon dikembalikan dengan peneliti.
4. Terimakasih dan selamat bekerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C. Keterangan Skor Penilaian

1. Sangat Setuju (SS) : 5
2. Setuju (S) : 4
3. Cukup Setuju (CS) : 3
4. Tidak Setuju (TS) : 2
5. Sangat Tidak Setuju(STS) : 1

PERNYATAAN TENTANG KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Hasil kerja yang baik hanya dihasilkan oleh pegawai yang berkualitas					
2	Bagi saya bekerja adalah bagian dari kreativitas dan dapat memunculkan ide-ide baru.					
3	Banyaknya pekerjaan menjadi tanggung jawab saya					
4	Saya memelihara kuantitas pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
5	Saya datang bekerja tepat waktu					
6	Saya mampu memberikan inisiatif dalam setiap pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
7	Saya memiliki pengetahuan yang baik pada pekerjaan yang dibebankan					
8	Karyawan diberi kesempatan untuk belajar mengembangkan kemampuan.					
9	Kreativitas yang dimiliki pegawai akan meningkatkan kinerja institusi					
10	Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan					

PERNYATAAN TENTANG KOMUNIKASI (X1)

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Karyawan dapat memahami pesan yang disampaikan oleh atasan					
2	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan oleh Pemimpin					
3	Komunikasi saya dengan rekan kerja baik					
4	Hubungan komunikasi antar bawahan sebatas pekerjaan					
5	Atasan selalu memberikan reaksi atau respon saat berkomunikasi dengan anda					
6	Media komunikasi yang digunakan atasan untuk berkomunikasi dapat dikuasai					
7	Atasan selalu memberikan reaksi atau respon saat berkomunikasi dengan anda					
8	Media komunikasi yang digunakan atasan untuk berkomunikasi dapat dikuasai					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERNYATAAN TENTANG JAMINAN BEBAN KERJA (X2)

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Kondisi pekerjaan pada perusahaan ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan					
2	Jika ada pekerjaan yang belum selesai karyawan selalu lembur untuk mengerjakan pekerjaan					
3	Target pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan					
4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan					
5	Saya bekerja sesuai jumlah jam perhari					
6	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan					
7	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi					
8	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat					

Lampiran 2 : Tabel Kuesioner

Variabel Komunikasi (X1)

RSP	KO (A1)	KO (A2)	KO (B1)	KO (B2)	KO (C1)	KO (C2)	KO (D1)	KO (D2)	TOTAL
1	5	4	5	3	5	2	2	4	30
2	5	4	5	3	5	2	2	4	30
3	5	5	4	3	4	2	2	4	29
4	4	5	4	3	4	2	2	3	27
5	4	5	4	3	3	2	2	3	26
6	4	3	4	3	5	2	2	3	26
7	4	3	3	3	5	2	2	3	25
8	4	3	5	3	4	2	2	4	27
9	2	3	5	3	4	2	2	4	25
10	3	4	5	3	4	2	2	1	24
11	3	4	4	3	4	2	2	3	25
12	3	4	4	3	4	2	2	3	25
13	3	5	4	3	3	4	4	3	29
14	3	5	3	4	3	4	4	3	29
15	3	4	5	3	3	4	2	2	26
16	3	4	5	3	3	4	2	2	26
17	5	4	3	4	3	2	2	2	25
18	5	4	4	4	3	2	2	4	28
19	3	3	4	4	3	3	3	2	25
20	3	3	4	5	5	3	3	2	28
21	4	5	4	5	3	3	3	2	29
22	4	5	5	5	3	3	3	2	30
23	4	2	5	3	4	3	1	2	24
24	4	2	4	4	4	3	1	2	24
25	4	2	4	4	4	2	2	3	25
26	3	4	4	4	4	2	2	3	26
27	3	4	4	3	4	2	2	3	25
28	3	4	5	3	4	2	2	3	26
29	5	2	5	3	4	2	2	2	25
30	5	2	3	5	4	2	2	2	25
31	3	5	3	5	4	3	3	2	28
32	3	5	3	4	4	3	3	2	27
33	3	5	3	4	3	3	3	2	26
34	4	3	3	5	3	3	3	2	26
35	4	3	5	5	3	3	3	3	29
36	4	3	5	3	3	2	2	3	25
37	4	3	4	4	5	2	2	3	27
38	4	3	4	4	3	2	2	3	25
39	4	3	4	4	4	2	2	2	25
40	3	5	4	3	4	2	2	2	25
42	3	5	4	3	4	2	2	2	25
43	3	5	3	5	4	2	2	2	26

Variabel Beban Kerja (X2)

RSP	BK (A1)	BK (A2)	BK (B1)	BK (B2)	BK (C1)	BK (C2)	BK (D1)	BK (D2)	TOTAL
1	5	5	4	4	3	4	3	4	32
2	5	5	4	4	3	4	3	4	32
3	5	5	4	5	3	2	3	4	31
4	4	5	4	5	5	2	3	4	32
5	4	5	4	5	5	2	5	4	34
6	4	5	4	3	5	2	3	5	31
7	5	4	4	3	5	2	3	5	31
8	5	4	4	3	5	2	3	5	31
9	4	4	4	3	5	2	3	5	30
10	4	5	4	5	3	2	3	3	29
11	4	5	4	5	3	2	3	3	29
12	4	3	4	5	3	3	5	3	30
13	4	3	4	5	3	2	3	3	27
14	4	3	4	5	3	3	3	4	29
15	4	3	4	4	3	3	3	4	28
16	3	3	4	4	3	3	3	4	27
17	3	3	4	4	3	2	5	4	28
18	3	3	4	4	3	2	3	4	26
19	3	3	4	4	3	2	3	4	26
20	3	3	4	4	3	2	3	4	26
21	3	3	4	4	3	2	3	4	26
22	3	3	4	4	3	3	3	4	27
23	5	5	4	5	3	3	3	4	32
24	5	5	4	5	3	3	3	4	32
25	5	5	4	5	3	2	3	4	31
26	4	4	4	5	3	2	4	3	29
27	4	4	4	4	3	2	3	3	27
28	4	4	4	4	3	2	3	3	27
29	4	4	4	4	4	2	3	3	28
30	3	3	4	4	4	2	3	3	26
31	3	3	4	4	4	2	3	3	26
32	4	4	4	4	4	3	3	3	29
33	4	4	4	4	4	3	3	3	29
34	4	4	4	4	4	1	1	3	25
35	5	4	4	5	5	1	4	3	31
36	5	4	4	5	5	1	4	3	31
37	5	5	4	5	5	1	4	3	32
38	5	5	4	3	5	1	4	3	30
39	4	5	4	3	3	1	1	3	24
40	4	5	4	3	3	1	1	3	24
42	4	5	4	3	3	1	1	4	25
43	4	3	4	3	3	1	1	4	23

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel Kinerja (Y)

KN (A1)	KN (A2)	KN (B1)	KN (B2)	KN (C1)	KN (C2)	KN (D1)	KN (D2)	KN (E1)
5	5	4	4	5	4	4	3	3
5	5	4	4	5	4	4	3	3
5	5	5	4	5	5	5	4	3
4	5	5	4	5	5	5	4	3
4	4	5	4	5	5	5	4	4
4	4	5	4	3	4	3	5	5
4	4	5	4	3	4	3	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4
3	4	4	4	4	4	5	5	4
3	4	4	4	4	4	5	5	4
3	3	4	4	3	4	5	5	5
3	3	4	3	3	3	3	4	3
3	3	4	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	3	3	4	3	4	4	4	3
3	3	3	4	3	4	4	4	3
3	3	3	4	3	4	4	4	3
5	4	3	4	3	4	4	4	3
5	4	3	4	3	4	4	4	5
4	5	5	4	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5	5	4	5
4	5	5	4	5	5	5	5	3
4	4	4	3	3	4	3	3	3
4	4	4	3	3	4	3	4	3
4	4	4	3	3	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4	4	4	2
4	4	4	3	3	4	4	3	2
4	4	4	3	3	4	4	4	2
5	4	3	4	4	4	4	4	2
5	4	3	4	4	4	4	5	2
5	4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	3	4	5
4	5	4	4	3	4	3	4	2
4	5	5	4	3	4	3	4	2
4	5	5	4	3	4	3	3	5
4	4	5	4	4	5	5	5	2

1. Diarangi menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 3: Hasil Output Statistik

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
KO	43	7.545548	17.010588	24.556137	20.22705077	2.093423514
BK	43	11.184791	10.663658	21.848450	16.22981499	2.936904630
KN	43	20.366656	13.733031	34.099687	23.39482245	5.769213255
Valid N (listwise)	43					

Descriptive Statistics

	Variance	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
KO	4.382	.693	.361	-.605	.709
BK	8.625	-.014	.361	-1.105	.709
KN	33.284	.002	.361	-1.000	.709

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KO	23.39482245	5.769213255	43
BK	20.22705077	2.093423514	43
KN	16.22981499	2.936904630	43

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KO, BK		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	Durbin-Watson	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.503 ^a	.843	.215	5.110230333	.843

- Predictors: (Constant), KO, IO
- Dependent Variable: KD

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	353.342	2	176.671	6.765	.003 ^a
	Residual	1044.578	40	26.114		
	Total	1397.921	42			

a. Predictors: (Constant), KO, IO

b. Dependent Variable: KD



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.089	8.429		2.383	.022
	BK	-.592	.379	-.215	-1.562	.126
	KO	.942	.270	.479	3.485	.001

a. Dependent Variable: KD

Coefficients^a

Model		95.0% Confidence Interval for B		Correlations		
		Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	3.054	37.124			
	BK	-1.358	.174	-.161	-.240	-.214
	KO	.396	1.488	.455	.483	.476

a. Dependent Variable: KD

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	BK	.987	1.013
	KO	.987	1.013

a. Dependent Variable: KD



Coefficient Correlations^a

Model		KO	IO
1	Correlations	KO	1.000
		BK	-.113
	Covariances	KO	.073
		BK	-.012

a. Dependent Variable: KD

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

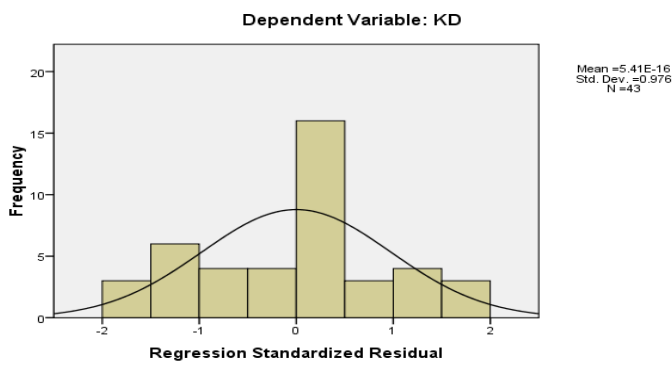
Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Variance Proportions				
		Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	BK	KO
1	1	2.974	1.000	.00	.00	.00
	2	.021	11.805	.04	.11	.95
	3	.005	24.405	.96	.89	.05

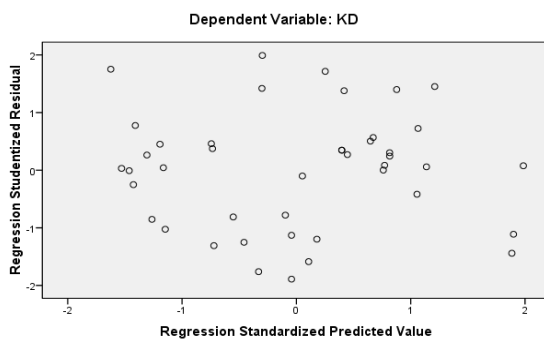
a. Dependent Variable: KD

Charts

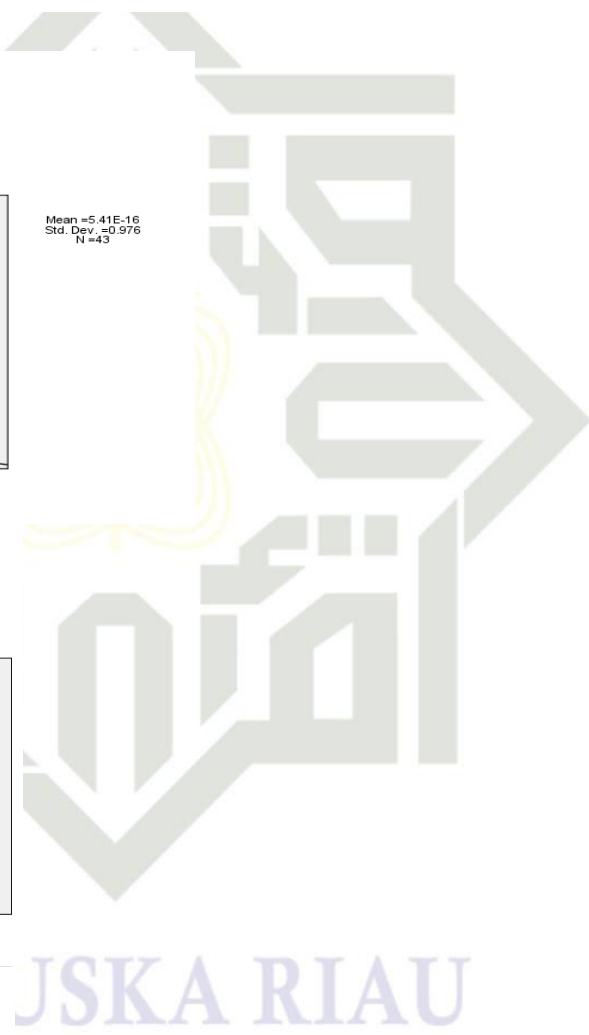
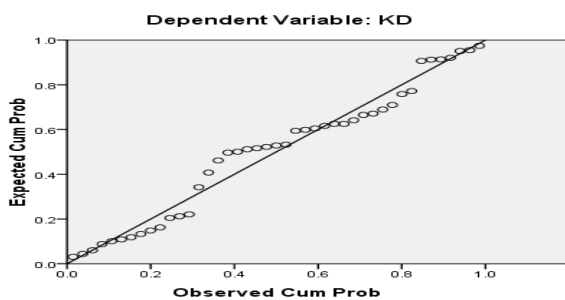
Histogram



Scatterplot



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 4 : Dokumentasi Perusahaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekosos@uin-suska.ac.id

Nomor	: Un.04/F.VII/PP.00.9/1546/2022	Pekanbaru, 07 Maret 2022 M
Sifat	: Biasa	3 Sya'ban 1443 H
Lampiran	: -	
Hal	: Izin Riset	

Kepada
 Yth. Pimpinan
 PT. Kamadjaja Logistic Pekanbaru
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

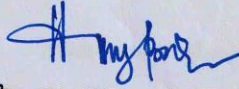
Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Sania Rizki
 NIM. : 11870123810
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan **Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **"Analisis Komunikasi, Beban Kerja dan Leader Member Exchange Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kamadjaja Logistic Pekanbaru"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,


Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
 Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonosos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/946/2022
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Pekanbaru, 03 Februari 2022 M
 1 Rajab 1443 H

Kepada
 Yth. **Irien Violinda Anggriani, SE, M. Si**
 Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
 Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

N a m a : Sania Rizki
 NIM : 11870123810
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Analisis Komunikasi, Beban Kerja dan Leader Member Exchange Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kamadjaja Logistic Pekanbaru Provinsi Riau**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas. Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan
 Wakil Dekan Bid. Akademik dan
 Pengembangan Lembaga,



Dr. Kamaruddin, S.Sos, M. Si
 NIP. 19790101 200710 1 003

Tembusan :
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.




Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PT.KAMADJAJA LOGISTIC PEKANBARU
 Pekanbaru Logistics Center (PLC) Unit C1-C2, C3-C4, C11-C12,C13-C14
 Jl. Siak 2 km 14 Palas RT. 03 / RW. 07 Kelurahan Rumbai Bukit
 kec Rumbai Pekanbaru Telp 0761 – 7877069
RIAU



SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **JUMAT MULYONO**

Jabatan : Manajer Umum

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : **SANIA RIZKI**

NIM : 11870123810

Program Studi : S1 Manajemen

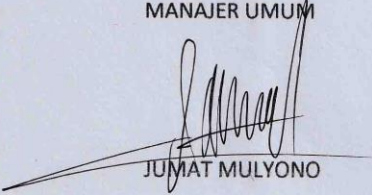
Judul Penelitian: Analisis Komunikasi, Beban Kerja dan Leader Member Exchange terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kamadjaja Logistic Pekanbaru

Benar yang bersangkutan diatas melaksanakan penelitian pada PT.Kamadjaja Logistic Pekanbaru, penelitian dilaksanakan terhitung sejak 15 Januari s/d 10 Mei 2022 dengan baik tanpa ada halangan.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya,-

Pekanbaru, 15 Mei 2022

MANAJER UMUM



JUMAT MULYONO



BIOGRAFI PENULIS

Penulis bernama Sania Rizki, lahir di Pekanbaru tanggal 08 Agustus 2000. Ayahanda bernama Sriyanto dan Ibunda bernama Suprapti. Penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara. Jenjang pendidikan dimulai dari TK Al-Jihad pada tahun 2005-2006, kemudian SDN 138 Pekanbaru dari tahun 2006-2012, kemudian melanjutkan pendidikan di SMPN 21 Pekanbaru pada tahun 2012-2015 dan melanjutkan pendidikan di SMAN 14 Pekanbaru pada tahun 2015-2018. Dan pada tahun 2018 penulis melanjutkan pendidikan Perguruan Tinggi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Khasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dengan Prodi S1 Manajemen.

Dengan berkat Rahmat Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan ujian *Oral Comperhensive* pada hari Jum'at tanggal 17 Juni 2022 dengan judul skripsi **“Pengaruh Komunikasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kamadjaja Logistic Pekanbaru “** dan dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Ekonomi (SE).

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.