

**PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA DAN TINGKAT ABSENSI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS
PELABUHAN TANJUNG BALAI ASAHAN**

Abdul Khauf Pase

Fakultas Ekonomi, Prodi Ekonomi Manajemen, Universitas Asahan
Jl. Jend Ahmad Yani Kisaran Sumatera Utara
khaufabdul@gmail.com

ABSTRAK

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan adalah perangkat pemerintah daerah Kota Tanjung Balai yang bertugas melaksanakan fungsi, keselamatan dan keamanan pelayaran dipelabuhan Tajung Balai Asahan. Dalam menjalankan kegiatannya tidak terlepas dari penggunaan tenaga kerja manusia.

Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk menganalisa sejauh mana pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan tingkat absensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan.

Selanjutnya penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan model regresi berganda. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan, dengan sampel 45 orang pegawai. Data yang diperoleh diproses dengan menggunakan analisis regresi berganda, koefisien determinasi dan uji – t dengan menggunakan bantuan program SPSS 17.0 *For Windows*.

Hasil penelitian yang diperoleh adalah menunjukkan bahwa komunikasi, lingkungan kerja dan tingkat absensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,901 artinya kemampuan variabel komunikasi, lingkungan kerja dan tingkat absensi dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu sebesar 90,1% dan sisanya 9,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Komunikasi, Lingkungan Kerja, Tingkat Absensi, Kinerja Pegawai

**BAB I
PENDAHULUAN**

Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks dengan kegiatan diantaranya mengalokasikan sumber daya manusia demi tercapainya tujuan organisasi. Termasuk juga organisasi pemerintah untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi baik untuk mencapai tujuan organisasi pemerintah. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan organisasi tersebut efektif.

Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendalian aktivitas organisasi. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya bahwa pegawai

yang terdapat pada organisasi sebagai kinerja pegawai. Kinerja yang dicapai pegawai pada akhirnya memperbaiki kontribusi terhadap kinerja organisasi.

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

Komunikasi merupakan bagian yang paling penting dalam kehidupan bekerja. Komunikasi yang tidak baik bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik antar pegawai. Sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerja sama dan juga kepuasan kerja. Pegawai yang mempunyai kompetensi komunikasi yang baik

akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas diembannya, sehingga tingkat kinerja pegawai semakin baik. Kemudian faktor lain yang menurut dianggap penting bagi peningkatan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja, sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerjanya. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu) dan lingkungan non fisik (suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antara pegawai dan pimpinan serta tempat ibadah).

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

Selain kompetensi komunikasi dan lingkungan kerja yang kondusif, tingkat absensi juga merupakan faktor yang mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan. Dari tingkat absensi suatu perusahaan atau lembaga dapat melihat, mengukur tingkat kehadiran dan semangat kerja pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan. Dengan adanya tingkat absensi yang baik maka dapat meningkatkan disiplin pegawai. Dengan disiplin kerja yang tinggi dari pegawai, akan berdampak positif tercapainya efektifitas dan efisien kerja yang berarti kinerja pegawai yang baik akan tercapai pula.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan dalam penelitian ini, maka perumusan masalah adalah Bagaimana pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan tingkat absensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel komunikasi, lingkungan kerja dan tingkat absensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan.

BAB III METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan yang beralamat di Jalan Besar Pelabuhan Teluk Nibung Tanjung Balai Asahan. Waktu Pelaksanaan penelitian dimulai dari April sampai dengan Juni 2015.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2007) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Sugiyono, 2010 sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

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

Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

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

2. Data Sekunder

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

Metode Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis statistik regresi linier berganda. Persamaan yang di gunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= kinerja pegawai
a	= konstanta
b ₁	= koefisien regresi komunikasi
b ₂	= koefisien regresi lingkungan hidup
b ₃	= koefisien regresi tingkat absensi
X ₁	= komunikasi
X ₂	= lingkungan hidup
X ₃	= tingkat absensi
e	= standart error

Pengujian Hipotesis Dan Uji Asumsi Klasik

1. Pengujian Hipotesis

Pengujian ini untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara parsial dan pengujian secara simultan.

Pengujian secara parsial menggunakan uji - t, sedangkan pengujian secara simultan menggunakan uji – F. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah :

2. Uji Signifikan Simultan (Uji – F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara serempak terhadap variabel terikat.

Bentuk pengujiannya adalah:

H₀ : b₁= b₂= b₃= 0, artinya secara serempak komunikasi, lingkungan kerja dan tingkat absensi tidak berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan.

H_a : b₁ b₂ b₃ 0, artinya secara serempak komunikasi, lingkungan kerja dan tingkat absensi berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor

Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H₀ diterima jika F_{hitung} < F_{tabel} pada = 5%

H_a diterima jika F_{hitung} > F_{tabel} pada = 5%

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Sejarah Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai asahan

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan adalah perangkat pemerintah daerah Kota Tanjung Balai yang bertugas melaksanakan fungsi, keselamatan dan keamanan pelayaran di Pelabuhan Tanjung Balai Asahan. Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan merupakan unsur yang memberikan keamanan pelayaran dan keamanan batas kelautan serta membantu masyarakat dalam hal mengenai urusan tentang angkutan diperairan.

Hasil Uji Hipotesis Dengan Metode Regresi Linier Berganda

1. Hasil Uji Regresi

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari variabel komunikasi, lingkungan kerja dan tingkat absensi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan.

Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.1
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.725	.797		7.182	.000
	Komunikasi	.124	.138	.158	2.896	.006
	lingkungan kerja	.727	.099	.903	5.341	.000
	tingkat_absensi	.076	.118	.106	3.651	.019

a. Dependent Variable: kinerja_pegawai

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS For Windows

$$Y = 5,729 + 0,124 X_1 + 0,727 X_2 + 0,076 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi Komunikasi

b₂ = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja

b₃ = Koefisien Regresi Tingkat Absensi

X₁ = Komunikasi

X₂ = Lingkungan Kerja

X₃ = Tingkat Absensi

e = Term Of Error

2. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas secara serempak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4.2
Hasil Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	363.552	3	121.184	135.163	.000 ^a
Residual	36.760	41	.897		
Total	400.311	44			

a. Predictors: (Constant), tingkat_absensi, lingkungan_kerja, komunikasi

b. Dependent Variable: kinerja_pegawai

Sumber : Hasil pengolahan data dengan *SPSS For Windows*

Pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 135.163 lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} adalah 1,68, dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan kriteria uji hipotesis jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara serempak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan.

b. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji- t menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil uji ini pada output SPSS dapat dilihat pada tabel *coefficients*.

Model hipotesis yang digunakan dalam uji F adalah :

$H_0 : b_i = 0$, artinya secara serempak komunikasi, lingkungan kerja dan tingkat absensi tidak berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan.

$H_a : b_i \neq 0$, artinya secara serempak komunikasi, lingkungan kerja dan tingkat absensi berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan.

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Kriteria pengujianya adalah :

$H_0 : b_i = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari komunikasi, lingkungan kerja dan tingkat absensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan.

$H_a : b_i \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari komunikasi, lingkungan kerja dan tingkat absensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan.

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Tabel 4.3
Hasil Parsial (Uji – t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.725	.797		7.182	.000
	Komunikasi	.124	.138	.158	2.896	.006
	lingkungan_kerja	.727	.099	.903	5.341	.000
	tingkat_absensi	.076	.118	.106	3.651	.019

a. Dependent Variable: kinerja_pegawai

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS For Windows

Berdasarkan kriteria uji hipotesis, maka dapat disimpulkan :

1. Variabel Komunikasi (X_1)

Nilai t_{hitung} dari variabel ini adalah 2,896 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} adalah 2,01. Berdasarkan kriteria uji hipotesis dapat dinyatakan bahwa dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga hipotesis diterima. Jadi variabel komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Nilai t_{hitung} dari variabel ini adalah 5,341 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} adalah 2,01. Berdasarkan kriteria uji hipotesis dapat dinyatakan bahwa dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga hipotesis diterima. Jadi variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja

pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan.

3. Tingkat Absensi (X_3)

Nilai t_{hitung} dari variabel ini adalah 3,651 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} adalah 2,01. Berdasarkan kriteria uji hipotesis dapat dinyatakan bahwa dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga hipotesis diterima. Jadi variabel tingkat absensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan.

c. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen yang diukur dalam persentase. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Adapun hasil dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.4
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.953 ^a	.908	.901	.94688	.965

a. Predictors: (Constant), tingkat_absensi, lingkungan_kerja, komunikasi

b. Dependent Variable: kinerja_pegawai

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS For Windows

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,953 yang berarti variabilitas variabel kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi, lingkungan kerja dan tingkat absensi sebesar 0,901 atau 90,1%. Sedang sisanya 9,9% dijelaskan oleh

variabel lainnya yang tidak termasuk dalam model regresi penelitian ini.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

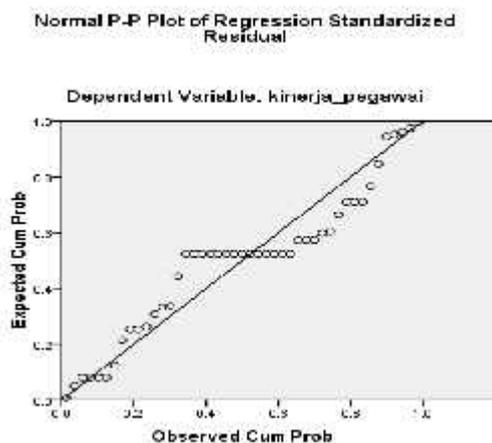
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model data yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Untuk

melihat data berdistribusi normal dilakukan dengan memperhatikan normal *probability plot* pada *scatter plot*, dengan ketentuan jika titik-titik pada grafik menyebar dan berhimpit mengikuti sekitar garis diagonal maka data yang digunakan berdistribusi secara normal.

Kriteria uji normalitas :

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

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS For Windows

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

4. Uji Multikolinearitas

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

Tabel 4.5
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: kinerja_pegawai

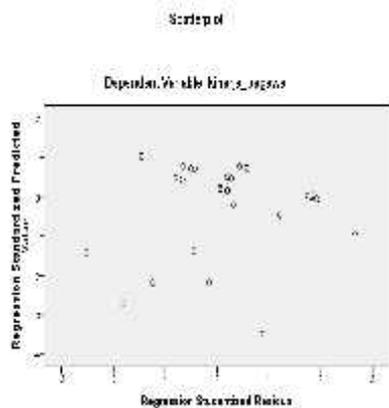
Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS For Windows

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

5. Uji Heteroskedastisitas

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

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS
For Windows

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

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} komunikasi (X_1) adalah 2,896, lingkungan kerja (X_2) adalah 5,341 dan tingkat absensi (X_3) adalah 3,651, sehingga memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($135,163 > 1,68$), maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara simultan ada pengaruh yang signifikan dari komunikasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan tingkat absensi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan.

Saran

Saran penelitian ini adalah :

1. Komunikasi, lingkungan kerja dan tingkat absensi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, jadi komunikasi,

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

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

DAFTAR PUSTAKA

- Erna Simamora, *Defenisi Absensi:* (<http://simonna-erna.blogspot.com>), 2005.
- Fathoni, Abdurrahmat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit PT. Rineka Cipta, 2006.
- Hasibuan, H. Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit PT. Bumi Aksara, 2001.
- Machfoedz, Mahmud, *Pengantar Bisnis Modern*, Edisi Pertama, Yogyakarta, Penerbit Andi, 2007.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Rineka Cipta, 2000.
- Nitisemito, Alex, *Manajemen Personal: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Jakarta : Ghalia Indonesia, 2003.
- Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesembilan, Jilid 2, Jakarta, PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2006.
- Sedarmayanti, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Cetakan Pertama, Bandung: Mandar Maju, 2001.
- , *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju, 2005.
- Situmorang, Syafrizal Helmi, Iskandar Muda, Doli M. Ja'far Dalimunte, Fadli, Fauzi Syarif, *Analisis Data : Untuk Riset Manajemen Dan Bisnis*, Medan: USUPress, 2010.

- Sopiah, *Perilaku Organisasional*, Edisi Pertama, Yogyakarta, Penerbit Andi, 2008.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ke-7, Bandung: CV. Alfabeta, 2004.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Cetakan Pertama, Yogyakarta, Graha Ilmu, 2009.
- Wursanto, Suyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Pegawai*, BPF, Yogyakarta, 2009.