

Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Asn Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan

M. Insan Kamal Nasution¹, M. Chaerul Rizky²

Universitas Pembangunan Panca Budi

*Korespondensi: mchaerulrizky@dosen.pancabudi.ac.id

Kata Kunci :
Kepemimpinan,
Komunikasi, Beban
Kerja, Motivasi, Kinerja
ASN.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan beban kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Selatan yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh (sensus). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Komunikasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Keywords:
Leadership,
Communication,
Workload, Motivation,
ASN Performance.

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of leadership, communication and workload on the performance of the State Civil Apparatus (ASN) with motivation as an intervening variable at the Population and Civil Registration Service of South Labuhanbatu Regency. The research method used is a quantitative approach with data analysis techniques using path analysis. The population in this study were all ASN at the Population and Civil Registration Service of South Labuhanbatu Regency, totaling 35 people. The sampling technique uses the saturated sample method (census). Data collection was carried out through distributing questionnaires whose validity and reliability had been tested. The results of the research show that leadership influences employee performance at the Population and Civil Registration Service of South Labuhan Batu Regency. Leadership on work motivation at the Population and Civil Registration Service of South Labuhan Batu Regency.

Communication has no effect on employee performance at the South Labuhan Batu Regency Population and Civil Registration Service. Communication has no effect on work motivation at the Population and Civil Registration Service of South Labuhan Batu Regency. Workload does not affect employee performance at the Population and Civil Registration Service of South Labuhan Batu Regency. Workload has no effect on employee work motivation at the South Labuhan Batu Regency Population and Civil Registration Service. Motivation has no effect on employee performance at the Population and Civil Registration Service of South Labuhan Batu Regency. Leadership has no effect on employee performance through work motivation as an intervening variable at the Population and Civil Registration Service of South Labuhan Batu Regency. Communication has no effect on employee performance through work motivation

DOI <https://doi.org/10.30596/maneggio.v7i2.21424>



Published by Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Indonesia | Copyright © 2020 by the Author(s) | This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Cara Sitasi : Nasution, M.I.K., Rizky, M., C.(2024). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Asn Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(2), 172-190

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, peran Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi semakin penting dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran strategis dalam pelayanan publik adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil). Sebagai garda terdepan dalam pengelolaan data kependudukan dan pencatatan sipil, kinerja ASN di Disdukcapil Kabupaten Labuhanbatu Selatan menjadi sorotan. pelayanan yang baik menjadi tolak ukur terhadap efektivitas dari kinerja pegawai disuatu kantor. Karena tercapainya tujuan suatu organisasi sangat berbanding lurus dengan kinerja pegawai yang ada dikantor tersebut. Setiap Istansi atau kantor tentunya mengharapkan pegawainya mampu melaksanakan tugas secara efektif, efesien, produktif dan profesional. Dalam rangka memberikan kejelasan dan kepastian serta melengkapi peraturan mengenai evaluasi kinerja pegawai sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB), Abdullah Azwar Annas, telah mengeluarkan Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2023 tentang Tata Cara Penetapan Predikat Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Surat edaran ini dirancang untuk memberikan pedoman yang jelas dan objektif dalam menilai kinerja pegawai ASN.

Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) merupakan salah satu element penting yang menjadi ujung tombak dari pemerintah, idealnya dalam melaksanakan pelayanan terhadap masyarakat harus sesuai dengan kaidah good and clean governance dimana baik semua element termasuk pegawai wajib menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik dan bersih sehingga pelayanan yang didapatkan oleh masyarakat dapat sesuai dengan

kualitas pelayanan yang diharapkan. Selain itu keberadaan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) sebagai alat pemerintah dalam mewujudkan tujuan daerah maupun nasional. Ketidakefektifan dari pelayanan sangat mempengaruhi kemajuan dari suatu daerah maupun Negara (Iin Tajudin, 2016).

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu perubahan yang terus terjadi. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan bagi organisasi untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Ayu Sekar Rini Ardiawati, Amni Zarkasyi Rahman, Kismartini, 2022). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawainya (Bambang Suhanta, Jufrizen, Fajar Pasaribu, 2022). Kinerja pegawai yang optimal merupakan harapan semua pihak, namun kenyataan di lapangan menunjukkan masih ada beberapa pegawai yang kinerjanya belum optimal. Dalam beberapa tahun terakhir, terdapat indikasi penurunan kinerja ASN di Disdukcapil Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kinerja ASN di Disdukcapil Kabupaten Labuhanbatu Selatan adalah kepemimpinan, komunikasi, dan beban kerja. Keberhasilan suatu organisasi juga tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya, sebab pemimpin yang berkualitas itu mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam perusahaan, memiliki kemampuan untuk mengarahkan kegiatan bawahan yang dipimpinnya, mengantisipasi segala perubahan yang terjadi secara tiba-tiba dapat mengoreksi segala kelemahan-kelemahan yang ada, sanggup membawa organisasi kepada tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang telah ditetapkan (Bambang Suhanta, dkk, 2022). Kepemimpinan menurut Griffin dan Ebert dalam Wijono (2018), yaitu proses untuk memotivasi orang lain untuk bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan. Pengertian kepemimpinan tersebut senada dengan yang dikemukakan oleh Sutrisno (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain. Bagi seorang pemimpin, setidaknya ada tiga hal yang menjadi tuntutan (Sedarmayanti, 2018), yakni kemampuan berpikir, mengerti kecenderungan perubahan lingkungan, peluang pasar dan melakukan analisis (SWOT); merubah kepemimpinan, mengkomunikasikan visi organisasi yang dapat merubah komitmen, berperan sebagai “sponsor” dari inovasi yang dilakukan; dan mengelola hubungan, membina hubungan dan jaringan dengan pihak lain. Kemampuan seseorang dalam memimpin didukung oleh sifat-sifat kepemimpinan yang dimiliki. Kepemimpinan dari seorang pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam usaha pencapaian tujuannya karena kepemimpinan dipandang sebagai salah satu prediktor penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai dan kinerja pegawai (Vika, 2021).

Menurut (Bambang Suhanta, dkk, 2022) selain kepemimpinan, kondisi komunikasi yang baik juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai dituntut untuk saling berkomunikasi satu dengan yang lainnya. Konsep hubungan ini berdasarkan rujukan teori yang dikembangkan oleh Hamali (2016, hal. 228) bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk itu seorang pimpinan dituntut agar mampu melakukan komunikasi secara efektif, karena mereka akan memberi instruksi,

pengarahan, memotivasi bawahan, melakukan pengawasan dan lain-lain. Komunikasi ini tidak hanya terjadi antara atasan dengan bawahan tetapi juga antara sesama rekan kerja, agar setiap pegawai dapat bekerja dengan baik. Hal ini tentu sangat tidak diharapkan karena dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Banyaknya pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan sesuai target waktu tapi karena kurangnya komunikasi ini dapat membuat pekerjaan tidak terselesaikan sesuai target waktu yang telah ditetapkan. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Nisa' Ulul Mafra (2017) bahwa komunikasi sangat berkaitan dengan kinerja. Jika komunikasi ini tidak berjalan dengan baik akan menyebabkan terjadinya miss communication yang akan bisa berpengaruh terhadap pekerjaan pegawai.

Aktivitas komunikasi di perkantoran senantiasa disertai dengan tujuan yang ingin dicapai bersama dalam kelompok dan masyarakat. Budaya komunikasi dalam konteks komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi. Sisi pertama adalah komunikasi antara atasan kepada bawahan. Sisi kedua antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain. Sisi ketiga adalah antara pegawai kepada atasan. Masing-masing komunikasi tersebut mempunyai polanya tersendiri. Di antara kedua belah pihak harus ada two-way-communications atau komunikasi dua arah, komunikasi timbal balik atau yang sering kita dengar dengan istilah komunikasi interpersonal, untuk itu diperlukan adanya kerjasama yang diharapkan untuk mencapai cita-cita, baik cita-cita pribadi, maupun kelompok untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Komunikasi juga menjadi faktor krusial dalam koordinasi dan kolaborasi antar unit kerja. Informasi yang tidak akurat atau terlambat dapat menyebabkan kesalahan dalam pengambilan keputusan dan pelayanan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja, beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai, namun beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai. Hal ini karena ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan. Konsep hubungan penelitian ini berdasarkan rujukan teori yang dikembangkan oleh (Mudayana, 2010), bahwa beban kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai yang dihasilkannya. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, keterbatasan waktu yang singkat, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Hal ini juga didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Kadek Ferrania (Paramitadewi, 2017), bahwa beban kerja sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai, oleh karena itu beban kerja pegawai harus seimbang agar pegawai dapat maksimal dalam meningkatkan kinerja.

Motivasi merupakan suatu kekuatan yang memberikan energi bagi seseorang untuk berperilaku dan bertindak dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, jika lingkungan kerja yang baik dan mendapatkan motivasi yang terarah maka terciptalah kinerja yang baik. Motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikans semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik (Nilalowati, dkk. 2018). Dan kata motivasi (motivation) kata dasarnya motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang dalam melakukan sesuatu (Robbins, 2016). Perihal masalah motivasi dapat dilihat dari menurunnya kinerja karyawan, pegawai tidak dapat mengerjakan tugas dengan maksimal, hal ini dapat dilihat

dari kinerja pegawai yang belum dapat mengerjakan tugas dengan baik yang dibebankan kepada pegawai. Selain itu, motivasi kerja pegawai dinilai masih belum maksimal, hal ini terlihat dari sebagian pegawai yang terkesan kurang termotivasi dalam bekerja dikarenakan kurangnya perhatian atasan terhadap hasil kinerja pegawai.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka penting untuk melakukan penelitian guna menganalisis "Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja ASN dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Selatan

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Griffin dan Ebert dalam Wijono (2018), proses untuk memotivasi orang lain untuk bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan. Pengertian kepemimpinan tersebut senada dengan yang dikemukakan oleh Sutrisno (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain. Pengertian kepemimpinan lainnya dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mewujudkan visi atau tujuan yang telah ditetapkan dengan cara menggerakkan individu atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tersebut. Berdasarkan definisi mengenai kepemimpinan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi yang dilakukan dengan cara menggerakkan, mengarahkan, dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan tugasnya.

Komunikasi

Makna komunikasi berasal dari kata latin yaitu "Communis" yang artinya membuat kebersamaan atau membangun kebersamaan antara dua orang atau lebih. Menurut Cherry dalam Stuart, mengatakan bahwa komunikasi juga berasal dari akar kata dalam bahasa latin "Communico" yang artinya membagi. Rongers dan D. Lawrence Kincaid menegaskan bahwa komunikasi adalah proses di mana dua orang atau lebih membentuk atau bertukar informasi, menghasilkan saling pengertian yang mendalam (Hafied Cangara, 2019). Menurut Wibowo 2014,p165 komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan. Sedangkan menurut Haryani (2016) komunikasi merupakan proses dimana seseorang (komunikator) mengirimkan stimuli (biasanya dengan simbol-simbol verbal) untuk mengubah perilaku dari orang lain (komunikan). Sedangkan menurut Mangkunegara (2014) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Supardi (2016) memaknai komunikasi sebagai usaha untuk mendorong orang lain untuk menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut. Dengan komunikasi diharapkan diperoleh titik persamaan, saling pengertian. Komunikasi mengandung arti yang lebih luas daripada sekedar mengatakan atau menuliskan sesuatu, di dalamnya juga tercakup suatu pengertian.

Dari pengertian maupun definisi Komunikasi para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi merupakan suatu proses dimana seseorang menyampaikan pesan atau informasi kepada orang lain dalam aktivitasnya. Pada dasarnya

organisasi atau perusahaan juga melakukan komunikasi, bahkan komunikasi bisnis lebih kompleks dibanding komunikasi individu. Komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan ini selanjutnya disebut dengan komunikasi bisnis. Pada suatu perusahaan, orang-orang yang di dalamnya akan saling melakukan komunikasi, yang dikenal dengan komunikasi internal, dalam bisnis komunikasi dapat dipandang apakah komunikasi dilakukan secara verbal atau non verbal. Namun karena dalam bisnis ini komunikasinya bersifat resmi, maka yang ditekankan adalah komunikasi verbal saja. Namun demikian dalam praktiknya, komunikasi non verbal juga perlu dipahami. Komunikasi verbal adalah komunikasi dengan menggunakan simbol-simbol yang mempunyai makna yang berlaku umum dalam proses komunikasi. Simbol-simbol yang dapat digunakan dalam komunikasi verbal yaitu suara, tulisan atau gambar. Sedangkan komunikasi non verbal adalah kumpulan isyarat, gerak tubuh, intonasi suara, sikap dan sebagainya yang memungkinkan seseorang untuk berkomunikasi tanpa menggunakan kata-kata.

Beban Kerja

Menurut Rohman & Ichsan (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya. Menurut Fransiska & Tupti (2020) Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stres kerja, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan atau kejenuhan. Sedangkan menurut Rolos et al (2018) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, nantinya akan muncul rasa bosan dan sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebih. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan beban kerja merupakan kegiatan yang meliputi aktivitas fisik, mental, dan sosial yang harus diselesaikan oleh suatu unit dalam perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

Kinerja

Menurut Edison et al (2018) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu serta diukur dalam periode waktu tertentu dengan berdasarkan pada ketentuan dan kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. Selain itu menurut Tannady (2017) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu yang harus dicapai seseorang berdasarkan ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Beliau juga mengatakan kinerja dibagi menjadi dua yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah bagian bagian hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok. Lalu Sulastri & Onsardi (2020) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai seorang karyawan maupun suatu perusahaan dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai dengan ketentuan dan kesepakatan yang sudah ditentukan dalam periode waktu tertentu

Motivasi

Secara bahasa istilah motivasi berasal dari bahasa latin yakni “movere” artinya “dorongan” atau “daya penggerak”. Dalam istilah bahasa indonesia motivasi sering disebut “motif”. Motivasi kerja adalah bagaimana mengarahkan daya dan semua potensi yang dimiliki para pekerja agar mau bekerja sama dan bekerja dengan baik sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai. Hasibuan (2017) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung untuk perilaku manusia, sehingga ada keinginan bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Widodo (2015) Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Motivasi dapat memiliki dua sumber dorongan yaitu dorongan dari dalam dan dorongan dari luar. Berdasarkan penjelasan teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan kemauan yang timbul dari dirinya sendiri untuk bekerja dan menyalurkan semua keterampilan dan bakat yang dimilikinya agar tercapai tujuan perusahaan. Jika seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka ia akan mampu menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya semaksimal mungkin dan akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan tetapi, jika seseorang tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka tidak akan ada hal baru yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan formulasi masalah yang ingin menguji tingkat pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Jenis penelitian tersebut ditinjau dari formulasi masalah termasuk penelitian kuantitatif korelasional yang bersifat kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Selatan yang berjumlah 35 orang. Dikarenakan jumlah populasi yang digunakan adalah sebanyak 45 karyawan maka teknik sampel yang digunakan dalam penelitian adalah teknik sampling jenuh. Menurut (Ghazali, 2016), “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi sebagai sampel”. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Selatan yang berjumlah 35 orang responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Dalam teknik pengumpulan data penelitian setelah data kuesioner dibagikan kepada responden, selanjutnya angket (kuesioner) penelitian diuji kelayakannya dengan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu. Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Square* (PLS) menggunakan software SmartPLS versi 4. PLS dengan beberapa model pengujian yaitu: **Model Pengukuran dengan 2 pengujian validitas dan reliabilitas**. Terdapat beberapa tahap pengujian yang akan dilakukan yaitu melalui Uji validitas *convergent validity*, *average variance extracted* (AVE), dan *discriminant validity*. Untuk menguji reliabilitas dapat dilakukan melalui *composite reliability*, suatu variabel dapat dikatakan reliabel ketika memiliki nilai *composite reliability* $\geq 0,7$ (Sekaran & Bougie, 2016). Yang kedua adalah **Model Struktural atau Inner model** (*inner relation*, *structural model* dan *substantive theory*). Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk variabel dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur

structural dan **Pengujian Hipotesis**, menggunakan analisis full model structural equation modeling (SEM) dengan smartPLS.

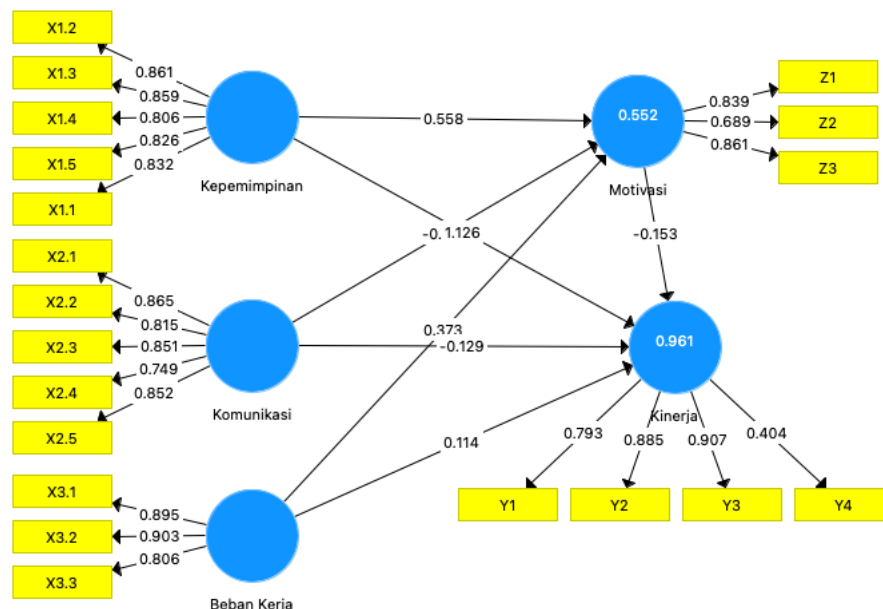
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Teknik pengolahan data dengan Partial Least Square (PLS) membutuhkan 2 tahap untuk menilai Fit Model dari sebuah model penelitian. Tahap tersebut adalah:

1. Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Outer Model Atau Pengukuran Bagian Luar disebut juga sebagai model pengukuran. Outer model dijadikan alat untuk memastikan layak atau tidak sebagai pengukuran, yaitu hubungan laten antara variabel. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai outer model yaitu convergent validity, discriminant validity dan composite reliability.



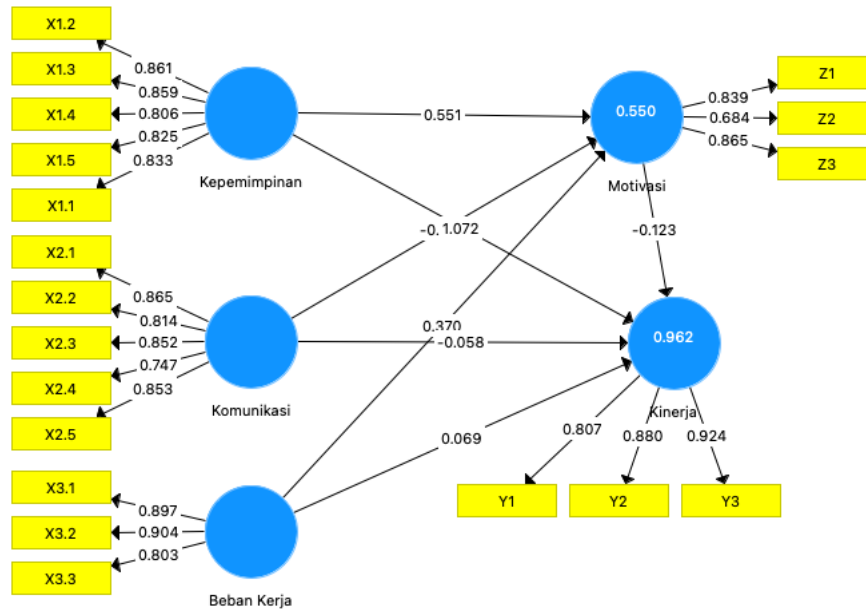
Gambar 1. Outer Model

Convergent Validity

Penilaian convergent validity berdasar korelasi antara item score/component score yang diestimasi dengan Software PLS. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0.70 dengan konstruk yang diukur. Namun untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas loading factor sebesar 0.60.

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada gambar 1. Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel pada awalnya belum memenuhi convergent validity karena masih cukup banyak indikator yang memiliki nilai loading factor di bawah 0.60 yaitu Y4. Modifikasi model dilakukan dengan mengeluarkan indikator-indikator yang memiliki nilai loading factor di bawah 0.60.

Berikut gambar kalkulasi model SEM PLS setelah indikator yang tidak memenuhi syarat nilai loading factor dihapus. Dalam gambar 2. Dapat dilihat nilai loading factor indikator pada setiap variabel tidak ada yang di bawah 0.60. dengan demikian analisis dilanjutkan pada uji discriminant validity.



Gambar 2. Outer Model Modifikasi

Discriminant Validity

Discriminant validity suatu model dianggap baik jika setiap nilai loading dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai loading yang paling besar dengan nilai loading lain terhadap variabel laten lainnya dengan melihat nilai cross loading. Hasil pengujian discriminant validity diperoleh sebagai berikut:

Tabel 1. Nilai Cross Loading

	Kepemimpinan	Komunikasi	Beban Kerja	Kinerja	Motivasi
X1.1	0,833	0,857	0,538	0,807	0,603
X1.2	0,861	0,684	0,461	0,880	0,554
X1.3	0,859	0,686	0,473	0,924	0,450
X1.4	0,806	0,738	0,473	0,734	0,493
X1.5	0,825	0,717	0,414	0,735	0,732
X2.1	0,826	0,865	0,524	0,803	0,576
X2.2	0,723	0,814	0,403	0,712	0,478
X2.3	0,718	0,852	0,471	0,744	0,359
X2.4	0,648	0,747	0,522	0,608	0,384
X2.5	0,705	0,853	0,478	0,635	0,672
X3.1	0,501	0,497	0,897	0,503	0,621
X3.2	0,510	0,497	0,904	0,510	0,604
X3.3	0,457	0,528	0,803	0,451	0,372

	Kepemimpinan	Komunikasi	Beban Kerja	Kinerja	Motivasi
Y1	0,833	0,857	0,538	0,807	0,603
Y2	0,861	0,684	0,461	0,880	0,554
Y3	0,859	0,686	0,473	0,924	0,450
Z1	0,641	0,584	0,406	0,571	0,839
Z2	0,381	0,283	0,661	0,363	0,684
Z3	0,583	0,558	0,470	0,520	0,865

Dari hasil estimasi cross loading pada tabel 1. menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap konstraknya lebih besar dari nilai cross loading. Dengan itu dapat disimpulkan bahwa variabel laten sudah memiliki discriminant validity lebih baik.

Composite Reliability

Dalam PLS – SEM dengan menggunakan SmartPLS, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composite reliability. Namun, penggunaan Cronbach's Alpha untuk menguji reliabilitas suatu konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (under estimate) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan Composite Reliability.

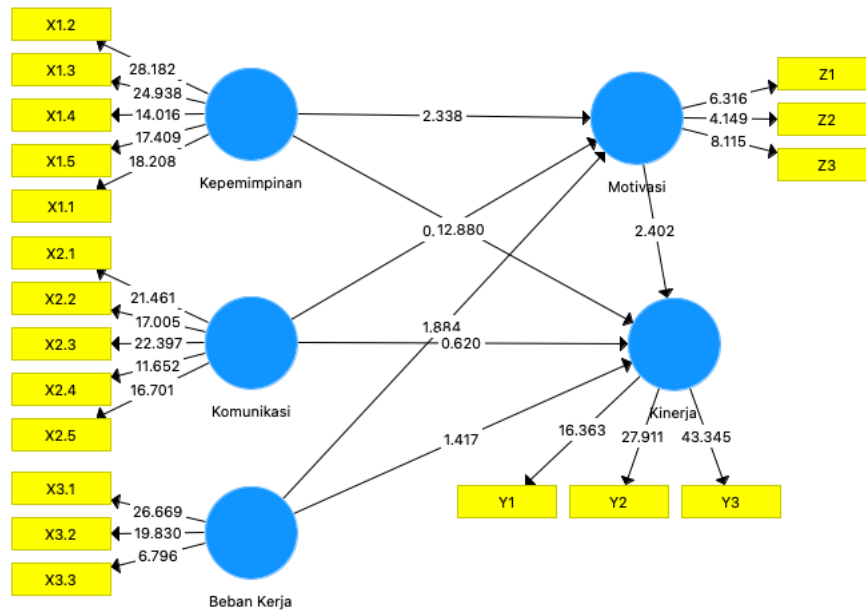
Tabel 2. Composite Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0,839	0,863	0,902	0,755
Kepemimpinan	0,893	0,895	0,921	0,701
Kinerja	0,840	0,842	0,904	0,760
Komunikasi	0,885	0,893	0,916	0,685
Motivasi	0,713	0,728	0,841	0,640

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas baik menggunakan *Cronbach's Alpha* ataupun *Composite reliability* nilainya >0.70, dan pengujian validitas dengan menggunakan AVE (*Average Variance Extracted*) nilainya >0.50. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang diujikan valid dan reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural.

2. Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R untuk variabel dependen dan nilai koefisien path untuk variabel independen yang kemudian dinilai signifikansinya berdasarkan nilai t-statistic setiap path. Adapun model struktural penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3. Output Model Struktural

Uji R-Square

Evaluasi selanjutnya yaitu dengan melihat nilai R-square/Adjusted R-. R-square/Adjusted R-square digunakan untuk menjelaskan presentase variansi yang dijelaskan atau dengan kata lain untuk menerangkan seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Penggunaan R-square dapat menyebabkan bias estimasi apabila prediktor variabel dalam model banyak, karena semakin banyak prediktor variabel maka nilai R-square akan semakin besar. Oleh karena itu peneliti menggunakan ukuran Shrunken atau Adjusted R-square untuk evaluasi model. Penilaian terhadap Adjusted R-square dibagi tiga, ≤ 0.70 (model kuat), ≤ 0.45 (model moderat), ≤ 0.25 (model lemah).

Tabel 3. Nilai Adjusted R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0,962	0,957
Motivasi	0,550	0,507

Berdasarkan Tabel 3. di atas menunjukkan hasil bahwa nilai Adjusted R-Square variable kinerja adalah sebesar 0,057 yang menandakan bahwa kekuatan variable – variable yang digunakan dalam penelitian dapat memprediksi Kinerja sebesar 95.7% sedangkan sisanya 4.3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Kemudian unruk nilai Adjusted R-Square variabel motivasi adalah sebesar 0.507 yang menandakan bahwa kekuatan variable yang digunakan dalam penelitian dapat memprediksi Motivasi sebesar 50.7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor-factor lain.

Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis ada beberapa kriteria yang harus dipenuhi, yaitu original sample, t-statistic dan p-value. Dimana nilai pada original sample untuk mengetahui hubungan antar variabel independen dan variabel dependen. Tingkat signifikansi (α)

digunakan untuk menunjukkan probabilitas atau peluang kesalahan yang ditetapkan dalam mengambil keputusan untuk menolak atau menerima hipotesis nol (Aziz, 2021).

Pengukuran hipotesis didasarkan uji signifikansi dengan T-Statistics dan P-Value. Jika P-Value memiliki nilai lebih kecil dari 0,05 (5%) dikatakan hipotesis diterima. Nilai T-Statistic yang lebih besar dari T-Tabel (1.96) untuk pengujian two tailed dan T-Tabel (1.64) untuk pengujian one tailed melambangkan variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Abdillah & Jogiyanto, 2015). Dalam penelitian ini dilakukan perbandingan menggunakan pvalues untuk melakukan pengukuran hasil hipotesis.

Uji Hipotesis Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Tabel 4. Direct Effect

Beban K	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan -> Kinerja	1,072	1,072	0,083	12,880	0,000
Kepemimpinan -> Motivasi	0,551	0,530	0,236	2,338	0,020
Komunikasi -> Kinerja	-0,058	-0,051	0,093	0,620	0,535
Komunikasi -> Motivasi	-0,091	-0,058	0,263	0,347	0,729
Beban Kerja -> Kinerja	0,069	0,070	0,049	1,417	0,157
Beban Kerja -> Motivasi	0,370	0,362	0,196	1,884	0,060
Motivasi -> Kinerja	-0,123	-0,131	0,051	2,402	0,017

Berdasarkan tabel 4. di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja
Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki nilai koefisien 1.072 dan nilai t-statistic > t-tabel (12.880>1.96) dengan nilai sig 0.000<0.05. artinya bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan.
2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi
Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki nilai koefisien 0.551 dan nilai t-statistic > t-tabel (2.338>1.96) dengan nilai sig 0.020<0.05. artinya bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan.
3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja
Hasil pengujian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki nilai koefisien -0.058 dan nilai t-statistic < t-tabel (0.620 <1.96) dengan nilai sig 0.535>0.05. artinya bahwa tidak terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan.
4. Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi
Hasil pengujian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki nilai koefisien -0.091 dan nilai t-statistic < t-tabel (0.347<1.96) dengan nilai sig 0.729>0.05. artinya bahwa tidak terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan.
5. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki nilai koefisien 0.069 dan nilai t-statistic $< t$ -tabel ($1.418 < 1.96$) dengan nilai sig $0.157 > 0.05$. artinya bahwa tidak terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan.

6. Pengaruh Beban Kerja munikasi Terhadap Motivasi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki nilai koefisien 0.370 dan nilai t-statistic $< t$ -tabel ($1.884 < 1.96$) dengan nilai sig $0.060 > 0.05$. artinya bahwa tidak terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan.

7. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi memiliki nilai koefisien -0.123 dan nilai t-statistic $> t$ -tabel ($2.402 > 1.96$) dengan nilai sig $0.017 < 0.05$. artinya bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan.

Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Hasil pengujian hiotesis pengaruh tidak langsung melalui motivasi sebagai variabel intervening disajikan pada tabel 5. berikut:

Tabel 5. Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan -> Motivasi -> Kinerja	-0,067	-0,069	0,041	1,663	0,097
Komunikasi -> Motivasi -> Kinerja	0,011	0,006	0,037	0,299	0,765
Beban Kerja -> Motivasi -> Kinerja	-0,045	-0,046	0,033	1,371	0,171

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5. di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan memiliki nilai t-statistic 1.663 yang lebih kecil dari t-tabel 1.96 dengan nilai sig $0.097 > 0.05$ yang artinya bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan.
2. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan memiliki nilai t-statistic 0.299 yang lebih kecil dari t-tabel 1.96 dengan nilai sig $0.765 > 0.05$ yang artinya bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan.
3. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan memiliki nilai t-statistic 1.371 yang lebih kecil dari t-tabel 1.96 dengan nilai sig $0.171 > 0.05$ yang artinya bahwa beban kerja tidak berpengaruh

terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Dina Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan

Berdasarkan hasil pengolahan data dari penelitian yang dilakukan, diketahui terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengolahan dengan nilai t -statistic $>$ t -tabel ($12.880 > 1.96$) dengan nilai sig $0.000 < 0.05$. artinya **hipotesis pertama diterima**. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan terbukti mampu memotivasi dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif. Pemimpin yang memiliki visi yang jelas, mampu berkomunikasi dengan baik, serta memberikan dukungan dan bimbingan kepada bawahan cenderung menghasilkan kinerja karyawan yang lebih optimal. Penelitian ini menemukan bahwa aspek-aspek kepemimpinan seperti kemampuan pengambilan keputusan, pemberian arahan yang jelas, dan pemberian umpan balik yang konstruktif memiliki dampak positif terhadap produktivitas karyawan. Karyawan merasa lebih termotivasi dan memiliki arah yang jelas dalam menjalankan tugas-tugas mereka ketika pemimpin mampu memberikan panduan yang tepat dan konsisten.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan

Berdasarkan hasil pengolahan data dari penelitian yang dilakukan, diketahui terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Hasil pengolahan dengan nilai t -statistic $>$ t -tabel ($2.338 > 1.96$) dengan nilai sig $0.020 < 0.05$ artinya **hipotesis kedua diterima**. Kepemimpinan yang efektif terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan di instansi pemerintah ini. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan memiliki dampak langsung terhadap tingkat motivasi karyawan. Pemimpin yang menunjukkan komitmen kuat terhadap visi dan misi organisasi, serta mampu mengkomunikasikannya dengan jelas kepada bawahan, cenderung menciptakan lingkungan kerja yang lebih inspiratif. Hal ini mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Aspek penting lainnya yang ditemukan dalam penelitian ini adalah kemampuan pemimpin dalam memberikan pengakuan dan penghargaan atas kinerja karyawan. Pemimpin yang secara konsisten mengakui kontribusi karyawan dan memberikan apresiasi atas pencapaian mereka terbukti mampu meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Karyawan merasa lebih dihargai dan penting bagi organisasi, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk memberikan usaha terbaik dalam pekerjaan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan

Berdasarkan hasil pengolahan data dari penelitian yang dilakukan, diketahui tidak terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hasil pengolahan dengan nilai t -statistic $<$ t -tabel ($0.620 < 1.96$) dengan nilai sig $0.535 > 0.05$. artinya **hipotesis ketiga ditolak**. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Beberapa kemungkinan penyebab hasil ini antara lain: struktur organisasi yang sudah mapan dengan alur kerja yang jelas, sehingga komunikasi

intensif mungkin tidak terlalu dibutuhkan; atau adanya sistem manajemen kinerja yang lebih menekankan pada pencapaian target individu daripada kolaborasi tim.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan

Berdasarkan hasil pengolahan data dari penelitian yang dilakukan, diketahui tidak terdapat pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja. Hasil pengolahan dengan nilai $t\text{-statistic} < t\text{-tabel}$ ($0.347 < 1.96$) dengan nilai $\text{sig } 0.729 > 0.05$ artinya **hipotesis keempat ditolak**. Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan, komunikasi tampaknya tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan sudah baik, dikarenakan seperti sistem kerja yang sudah terstruktur dengan baik, kejelasan tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai, atau adanya faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan

Berdasarkan hasil pengolahan data dari penelitian yang dilakukan, diketahui tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengolahan dengan nilai $t\text{-statistic} < t\text{-tabel}$ ($1.418 < 1.96$) dengan nilai $\text{sig } 0.157 > 0.05$ **hipotesis kelima ditolak**. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Para karyawan tampaknya mampu mengelola beban kerja mereka dengan baik, tanpa mengalami penurunan kinerja yang berarti. Hal ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor unik yang ada di lingkungan kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Salah satunya bisa jadi adalah sistem manajemen yang efektif dalam mendistribusikan tugas secara merata dan adil di antara para pegawai. Adanya sistem dukungan yang baik di antara rekan kerja. Kolaborasi dan kerja sama tim yang solid dapat membantu mengurangi tekanan akibat beban kerja, sehingga tidak berdampak negatif pada kinerja individual maupun kolektif.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan, ditemukan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil pengolahan dengan nilai $t\text{-statistic} < t\text{-tabel}$ ($1.884 < 1.96$) dengan nilai $\text{sig } 0.060 > 0.05$ artinya **hipotesis keenam ditolak**. Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan, para karyawan tampaknya mampu mempertahankan motivasi kerja mereka terlepas dari fluktuasi beban kerja yang mungkin terjadi. Adanya sistem manajemen yang efektif dalam mengelola ekspektasi dan memberikan dukungan kepada karyawan. Meskipun beban kerja mungkin bervariasi, jika karyawan merasa didukung dan dihargai, motivasi mereka cenderung tetap stabil. Ini bisa termasuk adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan staf, serta pengakuan atas kinerja yang baik.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan

Berdasarkan hasil pengolahan data dari penelitian yang dilakukan, diketahui terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengolahan dengan nilai $t\text{-statistic} > t\text{-tabel}$ ($2.402 > 1.96$) dengan nilai $\text{sig } 0.017 < 0.05$ artinya **hipotesis ketujuh diterima**. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Analisis data mengungkapkan adanya hubungan positif antara tingkat motivasi kerja dengan tingkat kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan

Berdasarkan hasil pengolahan data dari penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan, dengan nilai t-statistic 1.663 yang lebih kecil dari t-tabel 1.96 dan nilai sig 0.097 > 0.05 yang artinya bahwa **hipotesis kedelapan ditolak**. Temuan ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di instansi tersebut tidak secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, meskipun melalui upaya peningkatan motivasi kerja.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan

Berdasarkan hasil pengolahan data dari penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan, dengan nilai t-statistic 0.299 yang lebih kecil dari t-tabel 1.96 dan nilai sig 0.765 > 0.05 yang artinya bahwa **hipotesis kesembilan ditolak**. Meskipun komunikasi sering dianggap sebagai elemen penting dalam lingkungan kerja, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kurangnya efektivitas dalam penyampaian pesan, ketidaksesuaian antara gaya komunikasi dengan preferensi karyawan, atau adanya faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun komunikasi mungkin penting dalam aspek-aspek lain dari kehidupan organisasi, pengaruhnya terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi kerja tidak terbukti signifikan dalam konteks penelitian ini.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan

Berdasarkan hasil pengolahan data dari penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan, dengan nilai t-statistic 1.371 yang lebih kecil dari t-tabel 1.96 dan nilai sig 0.171 > 0.05 yang artinya **hipotesis kesepuluh ditolak**. Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang terlalu berat atau tidak seimbang dapat berdampak negatif terhadap kinerja, sementara beban kerja yang optimal dapat meningkatkan produktivitas. Namun, hubungan antara beban kerja dan kinerja tidak selalu bersifat langsung. Motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening yang dapat mempengaruhi bagaimana beban kerja diterjemahkan menjadi kinerja. Karyawan dengan motivasi tinggi lebih mampu mengelola beban kerja mereka secara efektif, bahkan ketika beban tersebut cukup berat.

Sebaliknya, karyawan dengan motivasi rendah mungkin mengalami penurunan kinerja meskipun beban kerjanya normal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat disimpulkan bahwa: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Komunikasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Ahmad Ahid Mudayana, 2010, Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. KES MAS ISSN : 1978-0575.
- Ayu Sekar Rini Ardiawati, Amni Zarkasyi Rahman, Kismartini, 2022. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Dki Jakarta. Journal Of Public Policy And Management Review. Vol. 11 No. 3.
- B. Uno, Hamzah. 2016. Teori motivasi dan pengukurannya. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Bambang Suhanta, Jufrizen, Fajar Pasaribu, 2022. Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 2, Juni 2022. E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259. DOI : <https://doi.org/10.36778/jesy.v5i2.736>
- Edy, Sutrisno. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Edison, E. dkk (2018), "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hafied Cangara, Pengantar Ilmu Komunikasi Edisi Keempat, (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2019), hlm. 17.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan. Cetakan Pertama. CAPS: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendy Tannady. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Expert.
- Iin Tajudin. 2016. Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil dalam Pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP) (Studi pada kantor Disdukcapil Kota Bandar Lampung). SKRIPSI. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lampung Bandar Lampung
- Indah D. Rahayu. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT.Badak LNG Bontang). Jurnal Administrasi Bisnis(JAB)|Vol. 43No.1,1-9. Di unduh pada tanggal 19/03/2020.
- 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. VOL. 6 NO. 004.
- Kadek Ferrania Paramitadewi (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. Jurnal Manajemen: Vol. 6, No. 6.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Koesomowidjojo, Suci (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Malik, Abdul, Rohman & Rully Moch. Ichsan. 2021. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 2 No.1 (April 2021) E-ISSN 2798-1851.
- Nilalowati, A., Basalamah, S., Arif, M., Hamzah, F. F., Manajemen, M., Pascasarjana, P., Muslim, U., Indonesia, U. M., Organisasi, K., & Perawat, K. (2018). YUME : Journal of Management Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Perawat Pada Ruang Rawat Inap RS . Ibnu Sina YW UMI Makassar. 1(Rachman, T. (2018). 濟無 No Title No Title No Title. Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952., 10(2), 10–27.
- Nisa' Ulul Mafr (2017). Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. Jurnal Manajemen: Vol. 2, No. 1.
- Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB)
- Rahayu Muhamad, Adolfina, Irvan Trang. 2019. Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Konka Solusindo Manado). Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 731 – 740. Diakses pada tanggal 22 Februari Tahun 2021
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat

- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.2), 213–221.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung. PT. Refika Aditama
- Setyowati, I. & Haryani, S. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Taman Pringsewu. Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*. 8 (2). Hal 57-72.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *JOMB: Journal of Management and Bussines*, 2(1), 83-98. <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JOMB/article/view/1215> (23 Maret 2021)
- Supardi, D. 2016. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Press.
- Suwanto, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Alfabeta.
- Vika, A. (2021). *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(11), 1651–1663. <http://ejournalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/125/69>
- Wibowo. 2014. *Prilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi (Cet. 1)*. Jakarta: Prenada Media.
- Yuliana Fransiska, Zulaspan Tupti. 2020. Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 3, No. 2.