

Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Yuliana Fransiska*¹, Zulaspan Tupti²

¹Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia
Jl. Denai No. 217, Tegal Sari Mandala II, Medan Denai, Kota Medan, Sumatera Utara 20371

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan, Sumatera Utara 20217- Indonesia

Koresponden: yulianafransiska24@yahoo.com

Kata Kunci:

Komunikasi, Beban Kerja, Motivasi, Kinerja

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara yang berjumlah 32 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Secara parsial beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Secara parsial motivasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, dan secara simultan komunikasi, beban kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.

Keyword:

Communication, Workload, Motivation, Performance

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of communication, workload and motivation on employee performance either partially or simultaneously at Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. This study uses an associative approach, which is research conducted to determine the effect or relationship between the independent variable and the dependent variable. The population and sample in this study were all permanent employees at Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara, totaling 32 people. The data collection technique used in this study was a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that partially communication has an influence on performance. Partially workload has an influence on performance. Partially motivation has no significant effect on performance, and simultaneously communication, workload and motivation have a significant effect on employee performance at Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.

DOI : <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5041>



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 :

Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234

PENDAHULUAN

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara dalam menjalankan tugas dan fungsinya dibidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil tentunya tidak terlepas dari berbagai permasalahan yang di hadapi baik internal maupun eksternal, akan tetapi permasalahan-permasalahan yang di dihadapi tersebut harus meningkatkan dan mengembangkan pelayanan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara. Tantangan yang paling nyata dihadapi kedepan terkait dengan kependudukan dan Pencatatan Sipil adalah bahwa dinamika pembangunan daerah harus bergerak cepat yang diakibatkan oleh adanya perkembangan global diberbagai sektor kehidupan masyarakat yang tidak dapat dihindari, seiring dengan perkembangan global tersebut, telah diantisipasi dengan berbagai kebijakan yang di keluarkan oleh Pemerintah, hal ini tentu berimplikasi pula terhadap kebijakan yang harus di keluarkan oleh Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu Utara agar adanya sinergi dan kesesuaian dalam menjalankan program dan kegiatan yang dilaksanakan.

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan atau lembaga pemerintahan dalam pencapaian tujuannya. Timbulnya prestasi dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik yang berasal dari luar individu maupun dari dalam individu. Kinerja pegawai sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan atau lembaga pemerintahan. Kinerja setiap pegawai dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan (Arianty, et al., 2016).

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari terjalinnya komunikasi yang baik. Konsep hubungan ini berdasarkan rujukan teori yang dikembangkan oleh (Hamali, 2016) 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 (Daulay, et al., 2017). Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian (Ulfa, 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.

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 (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.

Beban kerja dapat terjadi apabila karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai kapasitas kemampuannya akibat dari tuntutan pekerjaan yang terlalu menumpuk. Terlalu banyak pekerjaan yang harus terselesaikan disebabkan karena keterbatasan waktu yang singkat dan bisa juga karena kekurangan pegawai dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memperkirakan jumlah karyawan berdasarkan jumlah output atau

hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan, dapat diketahui berapa jumlah karyawan yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai target. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran kapasitas kerja, sehingga karyawan dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya.

Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Kinerja yang tinggi adalah fungsi dan interaksi antara motivasi, kompetensi dan peluang sumber daya pendukung. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seseorang untuk menghasilkan kinerja. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak dalam mencapai tujuan. Hal ini didukung oleh teori yang dikembangkan oleh (Rivai, 2013) bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian (Jufrizen, 2017) bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika pegawai termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan maka hasil kerjanya juga akan meningkat.

Menurut (Priansa, 2016), kinerja adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan menurut (Robbins, 2012), kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Irianto dalam (Sutrisno, 2016) Kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Dan keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Terdapat beberapa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Sutrisno, 2016) diantaranya : 1) Efektivitas dan efisien, 2) Otoritas dan tanggung jawab, 3) Disiplin dan 4) Inisiatif. Menurut (Kasmir, 2016) untuk mengukur kinerja dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja.

Hamali, (2016) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada pegawai atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya. Menurut (Handoko, 2016) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Tujuan dari proses komunikasi tersebut adalah tercapainya saling pengertian (mutual understanding) antara kedua belah pihak. Sebelum pesan-pesan dikirim kepada komunikan, komunikator memberikan makna-makna dalam pesan tersebut (decode) yang kemudian ditangkap oleh komunikan dan diberikan makna sesuai dengan konsep yang dimilikinya (encode). Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) Komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterprestasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi menurut (Mangkunegara, 2017) adalah : 1) Keterampilan, 2) Sikap, 3) Pengetahuan dan 4) Media. Sedangkan (Julita & Arianty, 2017) menyatakan indikator komunikasi adalah : "1) Keterbukaan, 2) Pemberian petunjuk dan bimbingan kerja, 3) Dukungan prestasi kerja dan 4) Kesamaan.

Menurut (Sunnyoto, 2017) 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 kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat

pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya. Sedangkan menurut (Moekijat, 2008) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut (Soleman, 2011) adalah : 1) Faktor eksternal, yang berasal dari Tugas, Organisasi Kerja dan Lingkungan Kerja, 2) Faktor Eksternal, yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stressor.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik, untuk lebih jelasnya berikut ini pengertian motivasi menurut para ahli. Menurut (Hasibuan, 2016) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut (Siagian, 2015), yang dimaksud dengan motivasi kerja pegawai adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya. Hal ini sesuai dengan yang di uraikan Abraham dalam (Mangkunegara, 2018) motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi. Menurut (Sutrisno, 2016) menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari pegawai. Adapun indikator motivasi kerja menurut (Mangkunegara, 2018) meliputi yaitu :

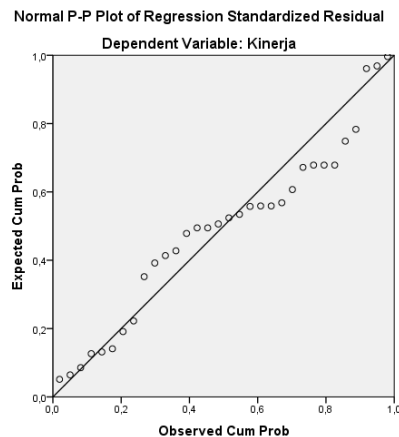
1. Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
2. Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
3. Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi yang lebih baik.
4. Orientasi tugas / sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
5. Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
6. Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh- sungguh.
7. Rekan kerja yang di pilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
8. Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

METODE

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif, pendekatan asosiatif adalah pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara yang berjumlah 32 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 21.00.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014). Berikut adalah hasil pengujian normalitas dapat dilihat dari grafik *probability plot*, hasil penelitian data yang telah diolah dengan pengujian SPSS versi 21.0 adalah sebagai berikut:

**Gambar 1. Hasil Pengujian Normalitas**

Pada gambar di atas diketahui hasil dari pengujian normalitas bahwa data menunjukkan penyebaran titik-titik data cenderung mendekati garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal dan uji normalitas terpenuhi.

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (Juliandi, et al., 2016). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varians (Variance Inflasi Factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

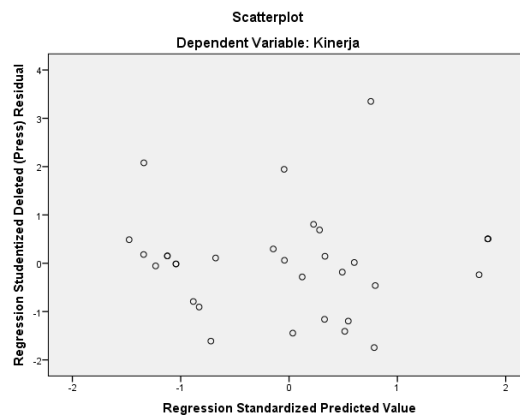
Tabel 1 Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model	Correlations			Collinearity Statistics		
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)					
	Komunikasi	,774	,414	,192	,470	2,126
	Beban Kerja	,877	,592	,310	,295	3,388
	Motivasi	,783	,179	,077	,326	3,066

a. Dependent Variable: Kinerja

Ketiga variabel independen yaitu X_1 , X_2 dan X_3 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan tidak melebihi 4 atau 5 sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini.

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.



Sumber: Pengolahan data SPSS 2.1
Gambar 2 Hasil Pengujian Heteroskedasitas

Dari gambar grafik scatterplot diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka kesimpulannya tidak terjadi heteroskedasitas.

Pengujian Hipotesis Uji t (Secara Parsial)

Tujuan dari Uji t adalah untuk melihat apakah ada hubungan yang signifikan atau tidak dalam hubungan antara variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y. data tersaji pada tabel di bawah ini, adapun $t_{tabel} = 1.701$.

Tabel 2 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,670	5,143		,714	,481
	Komunikasi	,381	,159	,279	2,403	,023
	Beban Kerja	,391	,100	,571	3,888	,001
	Motivasi	,133	,138	,134	,962	,344

a. Dependent Variable: Kinerja

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel komunikasi menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2.403 > t_{tabel} = 1.701$ dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,023 < 0,05$ dengan demikian berarti komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang berarti Hipotesis diterima.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel beban kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} = 3.888 > t_{tabel} = 1.701$ dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,001 > 0,05$ yang berarti menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja hal ini berarti Hipotesis diterima.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel motivasi menunjukkan nilai $t_{hitung} = 0.962 < t_{tabel} = 1.701$ dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,344 < 0,05$ yang berarti menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja hal ini berarti Hipotesis ditolak.

Uji F (Secara Simultan)

Hasil perhitungan Uji F disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 3 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	719,961	3	239,987	43,098	,000 ^b
	Residual	155,914	28	5,568		
	Total	875,875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi, Beban Kerja

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai $F_{hitung} = 43.098 >$ dari $F_{tabel} = 2.71$ dengan nilai probabilitas yakni sig adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya komunikasi, beban kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja, maka keputusannya Hipotesis diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Tabel 4 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,907 ^a	,822	,803	2,35973

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (*R Square*) sebesar 0,822, hal ini berarti komunikasi, beban kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh sebesar 82,2% sedangkan sisanya 17,8% kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN**Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $2.403 \geq 1.701$ berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_0 ditolak, hal ini dinyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari terjalannya komunikasi yang baik.

Konsep hubungan ini berdasarkan rujukan teori yang dikembangkan oleh (Hamali, 2016) 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. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian (Takasenseran, et al., 2014); (Julita & Arianty, 2017); (Prayogi, et al., 2019); (Ginting, 2018) dan (Istiqomah & Suhartini, 2015) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja. Begitu juga hasil penelitian (Panjaitan, 2016) dan (Ulfa, 2017) yang berkesimpulan bahwa terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $3.888 \geq 1.701$ berada di daerah penerimaan H_0 sehingga H_0 ditolak, hal ini di nyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. 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.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian (Astuti & Lesamana, 2018); (Adityawarman, et al., 2015) dan (Sitepu, 2013) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja. Begitu juga hasil penelitian (Irawati & Carrollina, 2017) dan yang berkesimpulan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Namun berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara yang menyatakan $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ yaitu $0.962 \leq 1.701$ berada di daerah penerimaan H_0 sehingga H_0 ditolak, hal ini di nyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.

Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. kinerja yang tinggi adalah fungsi dan interkasi antara motivasi, kompetensi dan peluang sumber daya pendukung. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seseorang untuk menghasilkan kinerja. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Hal ini didukung oleh teori yang dikembangkan oleh (Rivai, 2013) bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Hasil penelitian tidak sejalan dengan hasil penelitian (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Jufrizen, 2018); (Gultom, 2014); (Jufrizen, et al., 2020) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Begitu juga hasil penelitian (Jufrizen & Pulungan, 2017); (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019); (Hasibuan & Handayani, 2017); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Mujiatun, 2015) dan (Khair & Hakim, 2020) yang berkesimpulan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara komunikasi, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, di mana hasil uji F di dapat nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yaitu $43,098 \geq 2.71$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 di tolak dan H_a di terima artinya ada

pengaruh antara komunikasi, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi lembaga pemerintahan dalam pencapaian tujuannya. Timbulnya prestasi dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik yang berasal dari luar individu maupun dari dalam individu. Kinerja pegawai sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan atau lembaga pemerintahan. Kinerja setiap pegawai dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan. Kinerja memacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut (Mangkunegara, 2018) evaluasi kinerja harus melalui penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Komunikasi, beban kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal yaitu : 1). Mengingat komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, maka hendaknya komunikasi yang terjalin antar pegawai benar-benar diperhatikan, dengan demikian diharapkan akan menciptakan suasana kerja yang kompetitif sehingga mampu meningkatkan kinerja yang tinggi, 2) Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya. Maka dari itu instansi harus mampu memperkirakan jumlah pegawai berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap pegawai, dapat diketahui berapa jumlah pegawai yang sesungguhnya diperlukan oleh instansi untuk mencapai tujuan. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran kapasitas kerja, sehingga pegawai dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya. 3). Motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu, untuk itu diharapkan pemberian motivasi terhadap pegawai harus dilakukan secara terus menerus agar kinerja pegawai dapat meningkat dan menghasilkan kualitas kerja yang baik. 4) Dalam mencapai kinerja yang tinggi, perlunya perhatian khususnya terhadap komunikasi yang baik dilingkungan pegawai, pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai dan pemberian motivasi kepada pegawai, sebab ketiganya tidak bisa berdiri sendiri karena memiliki keterkaitan yang erat dan saling mendorong secara simultan terhadap kinerja pegawai sehingga dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Untuk itu sekali lagi mohon diperhatikan untuk pimpinan instansi agar memberikan perhatian yang serius terhadap ketiga variabel diatas.

REFERENSI

- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 4(1), 1-11.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi

- Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Astuti, R., & Lesamana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, 6(2), 42–51.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Ginting, N. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 3(2), 130–139.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: Media Pressindo Group.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen* (Edisi II.). Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134–147).
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi.). 2016: Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi dan Bisnis*, 5(1), 53–58.
- Istiqomah, S. N., & Suhartini, S. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(1), 1–9.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 405–424).
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences* (pp. 441–446).
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metode Penelitian Bisnis: Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Juliandi, A., Irfan, I., Manurung, S., & Sastriawan, B. (2016). *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Medan: UMSU Press.
- Julita, J., & Arianty, N. (2017). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* (pp. 195–205).
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (P. raja grafindo Persada, Ed.) (cetakan ke.). Jakarta.
- Khair, H., & Hakim, F. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (S. Sandiasih, Ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Revika Aditama.
- Moekijat, M. (2008). *Manajemen Kepegawaian Dan Hubungan Dalam Perusahaan*. Bandung: Alumni.
- Mudayana, A. A. (2010). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Kes Mas : Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat*, 4(2), 84–92.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Rajawali Nusindo Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 16(2).
- Panjaitan, B. (2016). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi. *Jurnal Dimensia*, 13(2), 13–49.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 3370–3397.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance. *Proceedings of the First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)* (pp. 423–426).
- Priansa, D. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, Jakarta.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Sitepu, A. T. (2013). Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1125–1132.
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Jurnal ARIKA*, 5(2), 83–98.
- Sunyoto, D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publisher Service.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Takasenseran, M. C., Mandey, S. L., & Kojo, C. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Sulut. *Jurnal Emba*, 2(3), 1726–1736.
- Ulfa, N. U. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 12–26.