

Analisis Komunikasi, Kedisiplinan, Beban Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Labuhanbatu Utara

Sri Mawarni Lubis

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu, srimawarnilubis@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of communication, discipline, workload and morale on the performance of employees at the Office of Population Control and Family Planning (Dppkb) North Labuhanbatu Regency. The sample in this research 39 respondents using SPSS 22.0. The results showed that communication, discipline, workload and morale affect partially and simultaneously the performance of employees at the Office of Population Control and Family Planning (Dppkb) North Labuhanbatu Regency. From the results of data processing in the t test (partial) the value of the count for the communication variable (1.777) with a significant value of 0.001, discipline of (3.964) with a significant value of 0.000, workload of (1.183) with a significant value of 0.019, morale of (6.693) with a significant value of 0.000, while the value of ttable is sought in the T table with the level of test $\alpha = 5\%$ and $df (n-k-1) = (39-5-1) = 33$ so that the value of ttable obtained by 1692. Thus the hypothesis is accepted. From the results of data processing in the test F (simultaneous) DF obtained by Count $(k-1) = (5-1) = 4$ while Df_2 obtained calculation $(N-k) = (39-5-1) = 33$ with $\alpha = 5\%$ so the value $F_{table} = 2.66$ value $F_{count} > F_{table} = 45.837 > 2.66$ with a significant value of $0.000 < 0.05$ thus simultaneously communication, discipline, workload and morale have a significant influence on North labuhanbatu. Thus the hypothesis is accepted.

Keywords: Communication, Discipline, Workload, Morale, Employee Performance.

Pendahuluan

Kinerja pegawai sebagai penentu berjalan atau tidaknya suatu perusahaan atau organisasi, pada sebuah perusahaan kinerja pegawai adalah hal yang paling penting, untuk setiap seorang pemimpin maupun manajer perusahaan harus mampu menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai, sebab apabila kinerja pegawai semakin menurun maka tingkat kebangkrutan perusahaan juga akan menurun begitu pula dengan sebaliknya. Upaya – upaya yang harus dilakukan bagi pimpinan adalah menjaga sumber daya manusia yang ada pada sebuah perusahaan sebab kinerja pegawai juga tergantung pada tingkat kemampuan dan semangat kerja sumber daya manusia yang ada, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki para pegawai dalam bekerja akan berdampak pada hasil kinerja pegawai dalam bekerja.

Komunikasi merupakan suatu alat berhubungan dengan individu satu dan individu lainnya, manusia tidak bisa hidup tanpa adanya komunikasi, begitu juga dengan sebuah perusahaan/organisasi tidak akan bisa berjalan tanpa adanya komunikasi dari seluruh individu yang ada dalam lingkup perusahaan/organisasi. Namun fenomena yang sering terjadi kurangnya komunikasi yang baik antar pimpinan dan bawahan, untuk itu pemimpin perusahaan/organisasi harus memiliki komunikasi yang baik dengan para pegawai maupun rekan kerja yang lainnya. Upaya yang harus dilakukan bagaimana seorang pemimpin membangun komunikasi yang baik, bukan hanya dengan pemimpin dan pegawai namun juga bagaimana upaya seorang pemimpin mampu membangun komunikasi antara pegawai satu dengan pegawai lainnya, apabila komunikasi yang ada diruang lingkup perusahaan/organisasi baik maka kinerja pegawai besar kemungkinan akan baik juga.

Kedisiplinan pada suatu perusahaan/organisasi juga merupakan suatu hal yang penting bagi keberlangsungan suatu perusahaan/organisasi, sebab kinerja pegawai dapat dipandang dari kedisiplinan pegawai dalam menyelesaikan bebab kerja yang diberikan. Fenomena yang sering terjadi pada suatu perusahaan/organisasi tentang ketidaksiplinan para pegawai seperti ketidaktepatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, keterlambatan datang bekerja daan kecepatan seorang pegawai pulang bekerja. Hal ini akan menyebabkan kecemburuan sosial bagi para pegawai lain dan akan menjadi budaya dengan pegawai lain. Untuk itu seorang pemimpin suatu perusahaan/organisasi perlu membentuk kedisiplinan para pegawai dengan cara upaya membuat peraturan – peraturan yang profesional dan bijaksana agar para pegawai mampu menerapkan peraturan – peraturan tersebut dan memberikan sehingga kedisiplinan para pegawai dalam bekerja akan terwujud, bukan hanya mendisiplinkan para pegawai dalam hal ini juga seorang pemimpin dituntut juga untuk menerapkan kedisiplinan sebab pemimpin merupakan contoh dan objek suatu perusahaan/organsasi yang ada.

Beban kerja yang diberikan bagi setiap para pegawai apabila pegawai itu memiliki kemampuan maka beban kerja yang diberikan mudah untuk diselesaikan. Namun fenomena yang sering terjadi pada saat ini beban kerja yang diberikan kepada para pegawai akan berdampak menjadi stres kerja bagi setiap pegawai, hal ini dikarenakan terjadinya penempatan kerja bagi para pegawai tidak sesuai dengan kemampuan pegawai itu sendiri, sehingga beban kerja yang diberikan pada seorang pegawai akan menjadi stres kerja. Untuk itu upaya yang harus dilakukan bagis serang pemimpin harus menempatkan para pegawai bekerja sesuai dengan kemampuan masing – masing pegawai sehingga beban kerja yang diberikan mudah untuk diselesaikan maka secara otomatis kinerja pegawai juga akan meningkat.

Semangat kerja merupakan suatu hal yang penting dalam mendorong semangat para pegawai menyelesaikan pekerjaan. Fenomena yang sering terjadi pada saat ini banyak tidak semangat para pegawai dalam bekerja dikarenakan tidak adanya komunikasi yang baik antara pegawai dan pimpinan, pegawai dengan pegawai sehingga seorang pemimpin tidak mengetahui kelemahan dan kebutuhan pegawai, jika seorang pemimpin dapat mengetahui kelemahan dan kebutuhan para pegawai maka akan sangat mudah bagi seorang pemimpin untuk mengatasinya dengan cara memberikan pelatihan – pelatihan bagi para pegawai yang bekerja dan membuat penerapan kedisiplinan agar beban kerja yang diberikan pada setiap para pegawai akan diselesaikan dengan tepat waktu.

Namun fenomena pada sebuah perusahaan atau pemerintahan yang sering terjadi masih ada beberapa pimpinan dan bawahan tidak menggunakan dan menerapkan komunikasi yang baik dalam menciptakan kedisiplinan kerja, seperti memberikan beban kerja kepada para pegawai dalam bekerja harusnya menggunakan komunikasi yang baik dan seorang pemimpin mampu memberikan motivasi yang akan menumbuhkan semangat kerja para pegawai Dalam menyelesaikan pekerjaan.

Landasan Teori

Komunikasi

Menurut Deddy Muliyana (2011:32) Komunikasi adalah seuruh prosedur melalui pemikiran seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain. Adapun pengertian komunikasi secara terminologis komunikasi berarti proses penyampaian suatu pernyataan oleh seseorang kepada orang lain.

H1 : Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Kedisiplinan

Menurut Edy Sutrisno (2012:86), mengatakan bahwa Disiplin adalah sikap seseorang yang bersedia dan sukarela terhadap apa yang telah diterapkan bagi para pekerja pada suatu organisasi dan pemerintahan.

H2 : Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai

Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2016:43) Beban kerja merupakan kemampuan seseorang yang diberikan tanggung jawab pekerjaan dengan waktu penyelesaian kerja telah ditetapkan oleh atasan dalam bekerja.

H3 : Beban kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai

Semangat Kerja

Menurut Kamizal, (2015) Semangat kerja adalah suatu rasa yang hadir dari diri seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan baik.

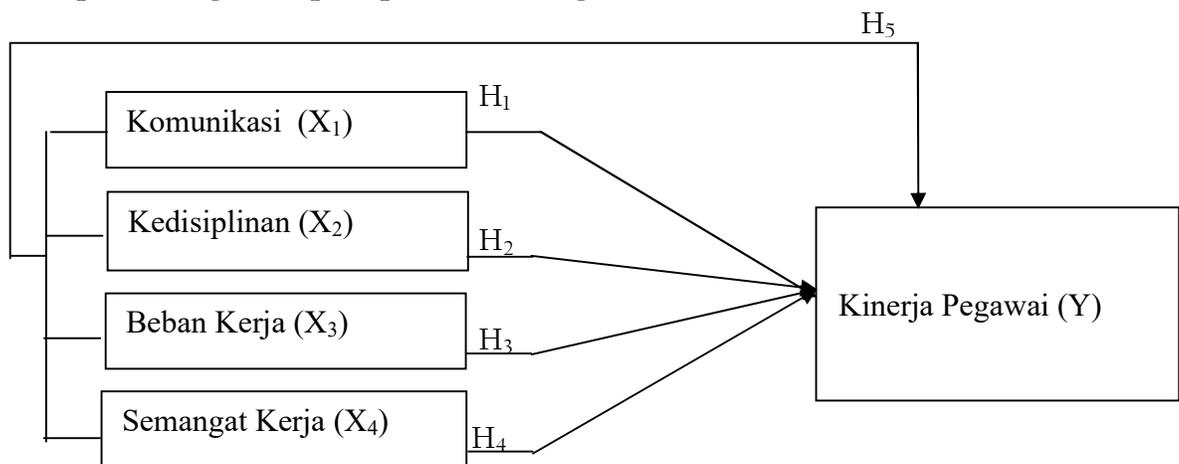
H4 : Semangat kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara, (2011) mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

H5 : Komunikasi, Kedisiplinan, Beban Kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mempermudah penelitian penulis akan gambarkan kerangka konseptual sebagai alur pikir penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

H1 : Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara.

H2 : Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara.

H3 : Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara.

H4 : Semangat kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara.

H5 : Komunikasi, Kedisiplinan, Beban kerja dan Semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap pada Kepuasan kerja Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Metode Penelitian

Menurut Sujarweni (2012:13) Populasi adalah wilayah/generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai honor dan PNS yang berjumlah 39 pegawai di kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara. Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2011:81), dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili seluruh populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi oleh karena itu populasi dalam penelitian ini berjumlah 39 pegawai Honor dan PNS yang ada di kantor Dinas Pengendalian penduduk dan keluarga berencana kabupaten labuhanbatu utara, yang berarti populasi berjumlah dibawah 100, maka sample ditarik dengan menggunakan metode sensus. Jadi sampel dalam penelitian berjumlah 39 pegawai Honor dan PNS yang ada di kantor Dinas Pengendalian penduduk dan keluarga berencana kabupaten labuhanbatu utara.

Untuk mendapatkan hasil uji instrumen pada uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan proses perhitungan menggunakan program SPSS 22.0 For Windows. pengolahan data pada penelitian ini terdiri dari statistik deskriptif dan uji Hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel. $H_0 : b_1, b_2, b_3, b_4 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dari variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4) yaitu berupa Komunikasi, Kedisiplinan, Beban kerja dan Semangat kerja sebagai variabel terikat (Y) Kinerja pegawai. $H_1 : b_1, b_2, b_3, b_4 \neq 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dari variabel (X_1, X_2, X_3, X_4) yaitu Komunikasi, Kedisiplinan, Beban kerja dan Semangat kerja sebagai variabel terikat (Y) Kinerja pegawai dan Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Analisis Deskriptif Identitas Responden

Analisis ini menyajikan deskripsi responden atau objek dalam penelitian Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara dari objek penelitian peneliti akan dilakukan deskripsi diri para responden, meliputi : Usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja, dapat dilihat pada tabel berikut :

Identitas Responden Berdasarkan Usia

Identitas responden pegawai kantor dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbara Utara berdasarkan Usia dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1. Identitas Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-25 Tahun	8	20.5	20.5	20.5
25-30 Tahun	18	46.2	46.2	66.7
30-35 Tahun	9	23.1	23.1	89.7
35-40 Tahun	4	10.3	10.3	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 22.0 Tahun 2021

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa distribusi Responden menurut kelompok umur 21-25 tahun terdapat 8 orang dengan presentase 20.5%, terdapat 18 orang dengan presentase 46.2% kelompok umur 26-30 tahun, terdapat 9 orang dengan presentase 23.1% kelompok umur 31 -35 tahun, terdapat 4 orang dengan presentase 10.3% kelompok umur 36 – 40 tahun.

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan Jenis Kelamin Responden pegawai kantor dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara dapat dilihat pada tabel 2, sebagai berikut :

Tabel 2. Identitas Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perempuan	22	56.4	56.4	56.4
Laki-laki	17	43.6	43.6	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 22.0 Tahun 2021

Dari tabel 2 kelompok jenis kelamin di atas dapat dilihat bahwa terdapat sebanyak 17 orang dengan presentase 56.4% pegawai Kantor Dinas Pengendalian penduduk dan keluarga berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah Laki - laki sedangkan terdapat sebanyak 22 orang dengan presentase 43.5% adalah Laki-laki .

Identitas Responden Responden Berdasarkan pendidikan.

Identitas Responden berdasarkan tentang pendidikan responden pegawai kantor dinas pertanian Kabupaten Labuhanbara Utara dapat dilihat dalam tabel 3 berikut :

Tabel 3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan pendidikan

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sarjana	19	48.7	48.7	48.7
Diploma	6	15.4	15.4	64.1
Valid SLTA/Sederajat	14	35.9	35.9	100.0
at				
Total	39	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 22.0 Tahun 2021.

Dari tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa pendidikan terakhir pegawai Kantor Dinas Pengendalian penduduk dan keluarga berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara yaitu terdapat sebanyak 19 orang dengan presentase 48.7% orang pegawai berpendidikan sarjana, terdapat sebanyak 6 orang dengan presentase 15.4% orang pegawai berpendidikan Diploma, terdapat sebanyak 14 dengan presentase 35.9% orang pegawai berpendidikan SLTA/Sederajat.

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, hasil pengolahan data pada uji t (parsial) dengan perbandingan nilai t_{tabel} dicari pada tabel t dengan dengan level of test $\alpha = 5\%$ dan $df (n-k) = (39-5-1) = 33$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.692. Hasil perbandingan Uji t dapat dilihat pada tabel 5, sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.004	2.512		.798	.431
1 Komunikasi	.333	.096	.111	1.777	.001
Kedisiplinan	.446	.113	.438	3.964	.000

Beban_kerja	.184	.155	-.166	1.183	.019
Semangat_kerja	.759	.113	.794	6.693	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

Sumber : Pengolahan Data SPSS 22.0 Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 5 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Untuk variabel Komunikasi $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1.777 > 1.692$) dengan nilai signifikan $0.001 < 0.05$ maka secara parsial dan signifikan variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara. Maka dengan demikian hipotesis diterima.
2. Untuk variabel Kedisiplinan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.964 > 1.692$) dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$, maka secara parsial dan signifikan variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara. Maka dengan demikian hipotesis diterima.
3. Untuk variabel Beban kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.693 > 1.692$) dengan nilai signifikan $0.019 < 0.05$ maka secara parsial dan signifikan variabel beban kerja tidak berpengaruh positif tetapi signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara. Maka dengan demikian hipotesis diterima.
4. Untuk variabel Semangat kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.693 > 1.692$) dengan nilai signifikan $0.005 < 0.05$ maka secara parsial dan signifikan variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara. Maka dengan demikian hipotesis diterima.

Hasil Uji Hipotesis Secara Simulan (Uji f)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara bersama-sama atau secara serempak (simultan) berpengaruh terhadap variabel (Y), Hasil uji f sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji f ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	162.268	4	40.567	45.837	.000 ^b
Residual	30.091	34	.885		
Total	192.359	38			

a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

b. Predictors: (Constant), Semangat_kerja, Komunikasi, Kedisiplinan, Beban_kerja

Pada tabel 6 diatas menunjukkan hasil pengolahan data pada uji f (simultan) dengan perbandingan nilai f_{hitung} lebih besa dari nilai f_{tabel} yang ada pada tabel f dengan perolehan nilai melalui rumus, Df diperoleh dengan hitungan $(k-1) = (5-1) = 4$ sedangkan Df_2 diperoleh perhitungan $(n-k) = (39-5-1) = 33$ dengan $\alpha = 5\%$ jadi nilai $F_{tabel} = 2.66$ nilai $f_{hitung} > f_{tabel} = 45.837 > 2.66$ dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ dengan demikian secara simultan komunikasi, kedisiplinan, beban kerja dan semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara. Dengan demikian hipotesis diterima.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh Variabel Bebas (X) dan Variabel Terikat (Y) yang ditunjukkan dengan persentase, hasil koefisien Determinasi Sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Koefesien Determinasi Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.844	.825	.94076

a. Predictors: (Constant), Semangat_kerja, Komunikasi, Kedisiplinan, Beban_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

Nilai Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan yang dihasilkan menunjukkan nilai $R^2 = 0.825$. Hal ini berarti menunjukkan bahwa sebesar 82.5% kinerja pegawai dipengaruhi oleh Komunikasi, Kedisiplinan, Beban kerja dan Semangat kerja sedangkan sisanya sebesar 7.5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti, misalnya pengaruh kepemimpinan dll.

Pembahasan

1. Pada koefisien variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara dengan nilai koefisien sebesar 0.111, berarti setiap peningkatan komunikasi sebesar 0.111 akan meningkat kinerja pegawai sebesar 0.111. Perhitungan uji parsial variabel komunikasi dengan nilai t_{hitung} sebesar 1.777 dan t_{tabel} sebesar 1.692 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan nilai signifikan sebesar $0.001 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil pengujian diatas terlihat bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara.

2. Pada koefisien variabel kedisiplinan terhadap kinerja pegawai menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara dengan nilai koefisien sebesar 0.438, berarti setiap peningkatan kedisiplinan sebesar 0.438 akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.438. Perhitungan uji parsial variabel kedisiplinan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.964 dan t_{tabel} sebesar 1.692 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ maka h_0 ditolak dan h_a diterima. Dari hasil pengujian diatas terlihat bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara.
3. Pada koefisien variabel Beban kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara dengan nilai koefisien sebesar -0.116, berarti setiap peningkatan beban kerja sebesar -0.116 akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar -0.116. Perhitungan uji parsial variabel beban kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 1.183 dan t_{tabel} sebesar 1.692 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan nilai signifikan sebesar $0.019 < 0.05$ maka h_0 ditolak dan h_a diterima. Dari hasil pengujian diatas terlihat bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara.
4. Pada koefisien variabel Semangat kerja terhadap menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara dengan nilai koefisien sebesar 0.794, berarti setiap peningkatan semangat kerja sebesar 0.794 akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.794. Perhitungan uji parsial variabel semangat dengan nilai t_{hitung} sebesar 6.693 dan t_{tabel} sebesar 1.692 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ maka h_0 ditolak dan h_a diterima. Dari hasil pengujian diatas terlihat bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara.
5. Pada variabel bebas (komunikasi, kedisiplinan, beban kerja dan semangat kerja) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara sebesar 14.936 dengan nilai f_{tabel} sebesar 2.66.
6. Besarnya pengaruh kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, menunjukkan nilai Adjusted R square sebesar 82.5% berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara. Kinerja pegawai

dipengaruhi oleh komunikasi, kedisiplinan, beban kerja dan semangat kerja sedangkan sisanya sebesar 17.5% dipengaruhi variabel lain yang tidak teliti.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh komunikasi, kedisiplinan, beban kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara penulis mengambil kesimpulan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara, Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara, Beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara, Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara dan Komunikasi, Kedisiplinan, Beban kerja dan Semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara, serta nilai Adjusted R Square sebesar 0.825, Hasil ini mengandung pengertian bahwa Komunikasi, Kedisiplinan, Beban kerja dan Semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara sebesar 82.5 % Sedangkan sisanya sebesar 17.5% dipengaruhi variabel lain yang tidak teliti, misalnya pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ada beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai adalah sebagai berikut : Komunikasi dilakukan pimpinan perusahaan yang membangun semangat kerja pegawai akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai dan apabila seorang pegawai mampu melaksanakannya akan terjadi kepuasan kerja terhadap para pegawai, Kedisiplinan kerja yang diterapkan pegawai sangat memiliki peran penting dalam hal meningkatkan kinerja pegawai, memang diwajibkanlah bagi seorang pemimpin dalam menerapkan kedisiplinan kerja terhadap para pegawai, Beban kerja yang diberikan oleh pihak perusahaan/pemerintahan sangat kata jauh dari disiplin sehingga terjadinya kecemburuan sosial yang dikarenakan beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan pegawai. Oleh karena itu pada penelitian ini terdapat beban kerja yang tidak berpengaruh positif dan signifikan dalam penelitian ini penulis sangat menyarankan ketertiban dan kedisiplinan pimpinan dalam memberikan beban kerja terhadap para pegawai dalam bekerja, Semangat kerja yang yang dirasakan para pegawai akan mampu menghasilkan kinerja pegawai yang meningkat dalam bekerja, namun dalam hal ini

untuk menciptakan kepuasan kerja pegawai dalam bekerja sangat diwajibkan bagi pimpinan memberikan kopensasi terhadap para pegawai yang bekerja

Daftar Pustaka

- Dantes, N. (2012). Metode Penelitian. In *Metode Penelitian*.
- Ghozali. (2011). Tujuan Uji Normalitas. In *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang.
- Ghozali Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasbullah, H. (2012). Pengaruh Komunikasi Keluarga Dan. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30998/formatif.v2i1.81>
- Hasbullah, H. (2018). LINGKUNGAN PENDIDIKAN DALAM AL-QUR'AN DAN HADIS. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*. <https://doi.org/10.32678/tarbawi.v4i01.833>
- Kamizal, I. (2015). ANALISIS PENGARUH KUALITAS BAHAN AJAR DAN KUALITAS METODE PENGAJARAN YANG DIGUNAKAN TRAINER PADA PELATIHAN ANZEN LEADER TERHADAP PENINGKATAN KINERJA ANZEN LEADER (STUDI KASUS PT TOYOTA MOTOR MANUFACTURING INDONESIA). In *Jurnal Ilmiah Universitas Bakrie*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktek* (1st ed.). Rajawali Pers.
- Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. In *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*.
- Pasaribu, R. D., Setia, T. F., & Gultom, L. (2014). Sosial, Budaya serta Pengetahuan Ibu Hamil yang Tidak Mendukung Kehamilan Sehat. *Jurnal Ilmiah PANNMED*.
- Sedarmayanti. (2018). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. In *Bandung, CV Mandar Maju*.
- Septiani, D., & Saragih, D. K. (2020). PEMERTAHANAN BAHASA BATAK TOBA DI GEREJA HKBP SUTOYO CAWANG (KONSERVASI BAHASA DAERAH). *ALFABETA: Jurnal Bahasa, Sastra, Dan Pembelajarannya*. <https://doi.org/10.33503/alfabeta.v3i1.755>
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (1st ed.). CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Memahami Penelitian Kualitatif. *Bandung: Alfabeta*.
- Sunyoto, D. (2011). Analisis Regresi dan Uji Hipotesis. In *Buku seru*.
- Suwatno, H. & P. D. . (2011). Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik & Bisnis. In *Manajemen*.
- Tohardi, A. 2011. P. P. M. S. D. M. (2011). Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya. Manusia. *Jurnal Sains Mahasiswa Pertanian*.
- Triwiyanto, T. (2013). Pemetaan mutu manajemen berbasis sekolah melalui audit manajemen pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Yuniarsih, T., Suwatno, & Adman. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Bandung : Alfabeta*.