

Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima

Rasti^{1*}, Rahmatiah², Muh. Badar³

¹⁻³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Indonesia

Korespondensi penulis: rasti.stiebima21@email.com

Abstract. This study aims to analyze the influence of communication and workload on employee work effectiveness at the Department of Population and Civil Registration of Bima Regency. The research is motivated by the low level of work effectiveness, indicated by insufficient interaction among employees and the unbalanced distribution of workload. The study applies a quantitative approach with an associative method. The population consists of all 69 employees of the Department of Population and Civil Registration of Bima Regency, and the entire population was taken as the sample using a saturated sampling technique. Data were collected through a closed-ended questionnaire with a Likert scale and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS. The results show that communication has a positive and significant effect on work effectiveness, while workload has no significant effect when tested partially. However, simultaneously, communication and workload significantly influence employee work effectiveness. The coefficient of determination (R^2) of 32.3% indicates that communication and workload contribute to work effectiveness, while the remaining 67.7% is influenced by other factors not examined in this study. This study concludes that improving employee work effectiveness can be achieved through more intensive communication among employees, such as regular meetings and team coordination, as well as a more proportional distribution of workload.

Keywords: Communication; Workload; Work Effectiveness; Employee Performance; Public Service.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan beban kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan efektivitas kerja yang masih rendah, yang ditunjukkan dengan kurangnya interaksi antar pegawai serta pembagian beban kerja yang belum seimbang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima yang berjumlah 69 orang, dan keseluruhan dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup menggunakan skala Likert, dan dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan. Namun secara simultan, komunikasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 32,3% menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan beban kerja memberikan kontribusi terhadap efektivitas kerja, sementara 67,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan efektivitas kerja pegawai dapat dicapai melalui komunikasi yang lebih intensif antar pegawai, baik melalui rapat rutin maupun koordinasi tim, serta pembagian beban kerja yang lebih proporsional.

Kata kunci: Komunikasi; Beban Kerja; Efektivitas Kerja; Kinerja Pegawai; Pelayanan Publik.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia berperan penting dalam pengembangan dan kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. SDM merupakan ujung tombak suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Keberhasilan serta kesuksesan yang diraih oleh organisasi tentunya didukung oleh kualitas sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai. Maka dari itu, organisasi diharuskan mengelola sumber daya manusia dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Berbagai cara dapat dilakukan agar pegawai bertahan dan mengerahkan kemampuannya untuk kemajuan organisasi. Begitu pentingnya peran pegawai dalam memajukan organisasi maka hendaknya kualitas pegawai harus ditingkatkan dengan memperhatikan semangat kerja pegawai. Apabila perusahaan kurang memberikan perhatian kepada pegawainya maka akan menyebabkan semangat kerja pegawai menurun sehingga tugas yang diberikan tidak terselesaikan sesuai yang di harapkan organisasi. Pegawai perlu mendapatkan perhatian dan perlakuan secara adil dan tepat sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan tugas yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik.

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaannya akan lebih dapat diharapkan selesai dengan cepat dan lebih baik". Pengaruh semangat

kerja pegawai juga sangat besar dalam berkembangnya sebuah organisasi, jika suatu organisasi dapat mencapai tujuannya, maka organisasi dikatakan memiliki kinerja yang baik. Tercapainya suatu tujuan organisasi dapat tercapai karena adanya beban kerja yang diberikan kepada para pegawai disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Sebab beban kerja adalah sesuatu yang fundamental untuk mengetahui sebuah organisasi, atau pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang akan berdampak pada semangat kerja baik pegawai maupun organisasi.

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, ditempat pekerjaan, dipasar, dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi. Komunikasi sangat penting bagi kehidupan manusia. Berkembangnya pengetahuan manusia dari hari ke hari karena komunikasi. Komunikasi juga membentuk sistem sosial yang saling membutuhkan satu sama lain, maka dari itu komunikasi dan masyarakat tidak dapat dipisahkan.

Menurut (Prastiwi, *dkk* 2022) berpendapat bahwa beban kerja merupakan banyaknya suatu rangkaian aktifitas yang perlu dibereskan oleh pekerja dengan waktu yang cukup sedikit, bila mana pekerja yang mampu mengurus pekerjaannya dengan baik dan juga mampu beradaptasi dengan banyaknya suatu tanggungan yang dibebankan oleh atasan maka hal tersebut akan jadi tanggungan untuk pekerja namun sebaliknya, bila mana suatu pekerjaan tidak mampu dilakukan oleh pekerja dan kewajiban serta aktivitas tersebut akan menjadi tanggungan yang berlebih. 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.

Efektivitas kerja merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Adapun pengertian efektivitas menurut para ahli diantara nya sebagai berikut: (Siagian, 2011) menyatakan efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya manusia, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankan. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan.

Dinas Catatan Sipil Kabupaten Bima merupakan lembaga yang dibentuk oleh pemerintah dengan tugas menyelenggarakan pencatatan dan mengelola data penduduk, kartu tanda penduduk (KTP), kartu keluarga (KK), melakukan pencatatan atas peristiwa penting, seperti kelahiran, kematian, pernikahan, dan perceraian. Dalam pelaksanaan pekerjaan di Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima dibutuhkan Efektivitas Kerja yang baik sesuai harapan instansinya.

2. KAJIAN TEORITIS

Komunikasi

Komunikasi merupakan proses penyampaian kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang (Pagaya *dkk*, 2021) yang bermakna kepada kedua belah pihak sehingga ada

suatu kesimpulan yang dapat diambil (Pagaya dkk, 2021). Komunikasi sangat bermanfaat untuk semua pihak. Komunikasi yang bagus akan menghasilkan kesimpulan dan keputusan yang berguna (Risal, 2017). Komunikasi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja pegawai hal ini dapat dijelaskan bahwa semakin bagus komunikasi pegawai dalam menyampaikan kepada masyarakat ataupun pihak internal dan eksternal semakin bagus kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Risal, 2017); (Rusda dkk, 2022); (Fransiska, 2019). Komponen komunikasi terdiri dari komunikator, pesan, media, komunikasi dan efek (Efendi dkk, 2023).

Menurut Sutardji (2016:10) indikator komunikasi yaitu, sebagai berikut:

Pemahaman. Kemampuan untuk memahami pesan dengan cermat seperti yang di maksud oleh komunikator.

Kesenangan. Jika proses komunikasi itu selain menyampaikan informasi dengan sukses, jika dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan antara kedua bela pihak

Pengaruh pada sikap. Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap.

Hubungan yang makin baik. Proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan hubungan dengan orang lain semakin baik.

Beban Kerja

Adalah suatu jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut (Tarwaka, 2014) menyimpulkan: “beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan.” Sedangkan menurut Permendagri Nomor 12 tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Selanjutnya berdasarkan Undang - undang Kesehatan Nomor 36 tahun 2009 bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyerasian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal.

Sedangkan Menurut (Moekijat, 2010) 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. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja.

Menurut (Tarwaka, 2014) Beban kerja adalah “sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.” Beban kerja memuat 3 indikator, yaitu:

- A. Beban waktu (*time load*), menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas.
- B. Beban usaha mental (*mental effort load*), yang berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- C. Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat risiko pekerjaan, kebingungan dan frustasi.

Efektivitas Kerja

Merupakan proses penilaian hasil kerja (Erawati dkk, 2017), penyampaian informasi penting kepada pegawai individu maupun (Nurrohim & Anatan, 2009). Komplik antara perorangan yang mungkin paling sering di kemukakan adalah buruknya proses komunikasi (Fransiska, 2019). Sedangkan budaya organisasi didefinisikan sebagai pola asumsi dasar diciptakan (Kusuma & Rahardja, 2018), budaya kerja merupakan hasil penciptaan oleh suatu etnis kemudian dikembangkan sehingga di adaptasikan oleh kelompok tersebut (Awaluddin, 2018), budaya kerja ini terjadi saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah internal dan eksternal (Rachmayuniawati, 2018). berikut adalah pengukuran untuk mengukur efektivitas kerja yaitu:

- A. Kemampuan menyesuaikan diri,
- B. Prestasi kerja pegawai,
- C. Kepuasan kerja pegawai

Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja

Komunikasi kerja memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai sebagaimana yang diungkapkan (Hidayat, 2013) bahwa komunikasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika di bawah standar. Selanjutnya penelitian tentang komunikasi internal berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai sebagaimana yang diungkapkan (Manopo, 2014) bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai. (Azisya, dkk 2014) dengan judul "Pengaruh komunikasi dan tim kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Pemerintah Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang".

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Menurut (Adji, 2023) terdapat pengaruh beban kerja yang tinggi terhadap Efektivitas kerja. Sementara hasil penelitian (Budiani, 2023) bahwa beban kerja beban kerja memiliki hubungan terhadap efektivitas kerja apabila beban kerja melebihi kapasitas fisik dan kemampuan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya .

Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian Menurut (Fransiska , 2020) mengenai pengaruh antara komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai terbukti ada pengaruh secara simultan. Sedangkan akan tetapi hasil penelitian menurut Wandari, N. K. A. (2022). Menyatakan bahwa secara simutan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja sedangkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Kedua variabel tersebut merupakan faktor yang memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja secara tidak langsung, kedua variabel komunikasi dan beban kerja akan dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Hal ini dipertegas oleh wibisono (2006) dalam DP Perdana (2021) bahwa salah satu tujuan manajemen kinerja yakni mengetahui seberapa efektif dan efisiensi suatu kinerja organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu pernyataan yang menunjukkan tentang hubungan antara dua variable atau lebih (Sugiyono, 2019). Adapun dalam penelitian yaitu “Pengaruh Komunikasi Dan Beban kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Catatan Sipil Kabupaten Bima”. untuk mencari pengaruh variable bebas yaitu komunikasi(X1) dan Beban kerja (X2) terhadap variable terikat yaitu Efektivita Kerja (Y).

Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2013) dalam penelitian ini untuk mengukur variabel bebas dan terikat maka digunakan Kuesioner yang bersifat tertutup dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan. Kuesioner dibagikan pada sejumlah responden, dan seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert sebagai berikut:

Tabel 1. Instrumen Penelitian

No	Keterangan	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Biasa Saja/Netral (N)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (SS)	5

Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi

Menurut Sugiyono (2019) Populasi adalah generalisasi wilayah yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pada Dinas Catatan Sipil Kabupaten Bima. Adapun populasi dalam penelitian ini sebanyak 69 orang pada dinas pendudukan dan pencattan sipil kabupaten bima yang terdiri dari PNS sebanyak 34 orang, P3K 2 orang dan pegawai honorer sebanyak 33 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Maka dari itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili.

Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang diambil adalah seluruh pegawai Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten bima. yang jumlah populasi sebanyak 69 orang yang akan dijadikan sampel jenuh dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Uji Validitas

Hasil pengujian validitas variabel Komunikasi (X1), Beban Kerja (X2) dan Efektivitas Kerja (Y) pada tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi pada setiap item pernyataan $> 0,300$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel Komunikasi (X1), Beban kerja (X2) dan efektivitas kerja (Y) dalam penelitian ini “valid”.

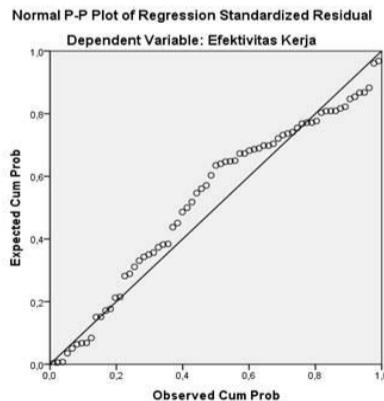
Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel Komunikasi (X1) Beban kerja (X2) Efektivitas (Y) dapat dinyatakan **reliable** karena nilai cronbach's Alpha yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Gambar 1. Uji Normalitas



Berdasarkan gambar 2 Uji Normalitas di atas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk prediksi kepuasan kerja dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,190	9,593		,750	,456		
	Komunikasi	,537	,158	,378	3,403	,001	,976	1,025
	Beban Kerja	,303	,168	,200	1,802	,076	,976	1,025

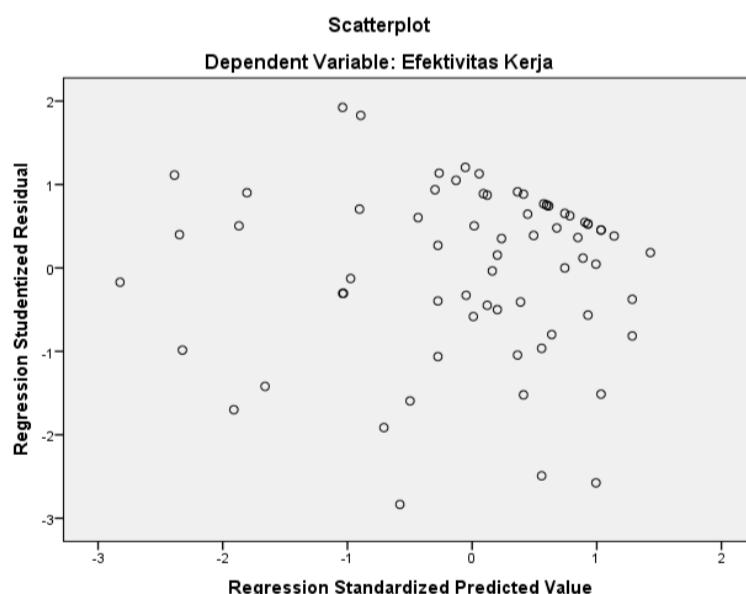
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan dari tabel 4 di atas, diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance 0,976 dan VIF 1,25 Karena nilai tolerance lebih besar daripada persyaratan ($0,976 > 0,10$) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan ($1,025 < 10,000$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedasitas

Berdasarkan gambar 3 dari hasil uji heterokedastisitas diatas ditemukan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini terlihat pada uji scatterplot dimana sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 sumbu Y sehingga disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,568 ^a	,323	,302	4,646	1,681
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Komunikasi					
b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja					

Sumber: Data diolah, 2025

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,190	9,593		,750	,456		
	Komunikasi	,537	,158	,378	3,403	,001	,976	1,025
	Beban Kerja	,303	,168	,200	1,802	,076	,976	1,025
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja								

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 6 analisis regresi linear berganda di atas, diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 10,102 + 0,459 X_1 + 0,331 X_2 + e$$

Berdasarkan output SPSS maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- A. Konstanta sebesar 7,190 artinya jika Komunikasi (X1) dan beban kerja (X2) nilainya 0, maka efektivitas (Y) nilainya sebesar 7,190
- B. Koefisien regresi variabel komunikasi (X1) sebesar 0,537 artinya jika komunikasi (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka efektivitas (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,537 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
- C. koefisien regresi variabel beban kerja (X2) sebesar 0,303 artinya jika beban kerja (X2) mengalami kenaikan satu satuan, maka efektivitas (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,303 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 7. Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,568 ^a	,323	,302	4,646	1,681
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Komunikasi					
b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja					

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel 7 diatas diperoleh nilai korelasi adalah 0,476. Hasil tersebut menunjukkan keeratan hubungan variabel kemampuan kerja komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap

produktivitas kerja secara bersama sama. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut:

Tabel 8. Tabel Tingkat Hubungan Koefesien Korelasi

Interval Koefesien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,663 berada pada interval 0,40 – 0,599 dengan tingkat hubungan. **Sedang** Dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,568 yang berarti tingkat hubungan antara variabel komunikasi dan beban kerja terhadap efektivitas kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima yaitu memiliki tingkat hubungan **Sedang**.

Koefesiensi Determinasi

Tabel 9. Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary^b					
M	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,568 ^a	,323	,302	4,646	1,681
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Komunikasi					
b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja					

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 9 diatas diperoleh nilai koefisien determinasi R square (R^2) sebesar 0,323 yang berarti bahwa besarnya kontribusi pengaruh komunikasi dan beban kerja terhadap efektivitas kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima adalah sebesar 32,3% sisanya 67,7% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat diteliti dalam penelitian ini. Kompesasi lingkungan dan organisasi

Uji t

Tabel 10. Uji t

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	7,190	9,593		,750	,456
	Komunikasi	,537	,158	,378	3,403	,001
	Beban Kerja	,303	,168	,200	1,802	,076
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja						

Komunikasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima.

Berdasarkan tabel 10 di atas, diketahui untuk komunikasi nilai t hitung sebesar $3,403 > t$ tabel 1,667 dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Dengan demikian **H1 terbukti dan diterima.**

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2013) Manopo (2014) dan (Azisya, dkk 2014) bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai

Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima.

7.ji f

Tabel 11. Uji f

ANOVA^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	433,737	2	216,868	8,571
	Residual	1669,915	66	25,302	
	Total	2103,652	68		

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Komunikasi

Sumber: Data diolah, 2025

Komunikasi Dan Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima.

Berdasarkan dari hasil analisis data pada tabel 11 diatas, diperoleh F hitung sebesar $15,720 > F$ tabel 8,571 dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis **H3 terbukti dan diterima.**

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka Kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- A. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima.
- B. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima.
- C. Komunikasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima.

Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka Kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- A. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima.
- B. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima.
- C. Komunikasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima.

DAFTAR REFERENSI

- Adji. (2023). Pengaruh Beban Kerja Yang Tinggi Terhadap Efektivitas Kerja.
- Awaluddin. (2018). Budaya Kerja Sebagai Hasil Penciptaan Oleh Etnis Dan Adaptasi Kelompok.
- Azisyah, dkk. (2014). Pengaruh Komunikasi Dan Tim Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pemerintah Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang.
- Budiani. (2023). Beban kerja dan Hubungannya Dengan Efektivitas Kerja.
- Efendi, dkk. (2023). Komponen Komunikasi: Komunikator, Pesan, Media, Komunikan Dan Efek.
- Erawati, dkk. (2017). Penilaian Hasil Kerja Dan Penyampaian Informasi Penting Kepada Pegawai.
- Fransiska. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat. (2013). Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.
- Kusuma, & Rahardja. (2018). Budaya Organisasi Sebagai Pola Asumsi Dasar Yang Diciptakan.
- Manopo. (2014). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.
- Moekijat. (2010). Beban kerja sebagai volume hasil kerja dan catatan pekerjaan.
- Nurrohim, & Anatan. (2009). Budaya Organisasi dan Efektivitas Kerja.
- Pagaya, dkk. (2021). Komunikasi Sebagai Proses Penyampaian Makna Dengan Lambang-Lambang.
- Permendagri. (2008). Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja. Jakarta: Kementerian Dalam Negeri.
- Prastiwi, dkk. (2022). Beban Kerja Sebagai Banyaknya Rangkaian Aktivitas Dengan Waktu Terbatas.
- Rachmayuniawati. (2018). Budaya kerja dalam penyesuaian masalah internal dan eksternal.
- Risal. (2017). Komunikasi yang baik menghasilkan keputusan yang berguna.
- Rusda, dkk. (2022). Komunikasi dan Kinerja Pegawai.
- Siagian, S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (*Mixed Methods*). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kombinasi (*Mixed Methods*). Bandung: alfabeta.
- Sutardji. (2016). Indikator Komunikasi.
- Tarwaka. (2014). Ergonomi untuk Keselamatan dan Kesehatan kerja. Surakarta: Harapan Press.