

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMUNIKASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERIKANAN DAN PETERNAKAN KABUPATEN
BATU BARA**

Rizkia Ananda Putri Pramesyadi¹, Abdul Rahman²

Fakultas Ekonomi Universitas Asahan JL. Jend Ahmad Yani Kisaran
Telp. 081264697543. Email : rizkiaananda523@gmail.com

Abstrak

Pada kantor Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Batu Bara efektivitas kerja pegawai belum efektif dalam mencapai sasaran kerja. Dimana terdapat beberapa target sasaran yang belum optimal dituntaskan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Batu Bara. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara yaitu 63 orang pegawai. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda yang kemudian diperoleh persamaannya $Y = 1,851 + 0,300X_1 + 0,205X_2 + 0,186X_3$ dan uji hipotesis menggunakan uji simultan (uji-F), uji parsial (uji-t) dan koefisien determinasi (R^2).

Hasil dari penelitian ini adalah pengujian hipotesis secara parsial (uji-t) bahwa beban kerja (X_1) dengan nilai $t_{hitung} (2,718) > t_{tabel} (2,000)$ dan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima, komunikasi (X_2) dengan nilai $t_{hitung} (3,527) > t_{tabel} (2,000)$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima dan kepemimpinan (X_3) dengan nilai $t_{hitung} (2,224) > t_{tabel} (2,000)$ dan nilai signifikansi $0,030 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Pengujian secara simultan (uji-F) menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar $(18,127) > F_{tabel} (2,76)$ dan nilai signifikansi $(0,000 < 0,05)$. Artinya bahwa secara simultan beban kerja (X_1), komunikasi (X_2) dan kepemimpinan (X_3) berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y). Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) bahwa nilai yang dihasilkan melalui *Adjusted R Square* yaitu 0,453. Artinya pengaruh yang dihasilkan variabel bebas yang terdiri dari beban kerja (X_1), komunikasi (X_2) dan kepemimpinan (X_3) terhadap efektivitas kerja (Y) adalah 45,3%, sedangkan 54,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Beban Kerja, Komunikasi, kepemimpinan dan efektivitas kerja

Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Manajemen sumber daya manusia memberikan pengakuan pentingnya tenaga kerja organisasi sumber daya manusia utama yang memberi kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilakukan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Salah satu instansi di daerah adalah dinas yaitu perangkat pemerintahan daerah untuk melaksanakan urusan-urusan pemerintah yang telah menjadi wewenang otonomi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Batu Bara adalah salah satu dinas yang memiliki tugas sebagai pelaksana urusan pemerintah, kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah dibidang perikanan dan peternakan, meliputi perumusan, penetapan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang perikanan dan peternakan.

Menurut Mariati Rahman (2017) Efektivitas adalah suatu

keadaan yang menunjukkan sejauh mana rencana dapat tercapai, semakin banyak rencana yang dapat dicapai semakin efektif pula kegiatan tersebut. Artinya pelaksanaan tugas baik atau tidak sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut bagaimana cara melaksanakannya.

Efektivitas kerja pegawai merupakan hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja pegawai tersebut. Pemberdayaan dan pengolahan sumber daya manusia pada suatu organisasi dapat mempengaruhi keberhasilan dalam menjalankan program kerjanya. Dengan meningkatnya efektivitas kerja pegawai yang diharapkan maka akan tercapai tujuan dari organisasi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dinas perikanan dan peternakan kabupaten batu bara yaitu beban kerja, komunikasi dan kepemimpinan.

Menurut Munandar dan Ashar Sunyoto (2015) Beban kerja adalah kondisi dimana seorang pekerja diberikan suatu tugas dan harus selesai pada suatu waktu tertentu yang telah ditentukan perusahaan. Seorang pegawai dalam mencapai efektivitas kerja tidak terlepas dari tinggi dan rendahnya beban kerja yang dialaminya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, tuntutan dan beban kerja yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap pegawai akan menimbulkan

ketegangan dalam diri sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak terlaksanakan dengan baik dan benar. Beban kerja dapat terjadi dikarenakan beberapa hal misalnya terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan disebabkan karena keterbatasan waktu yang singkat, pemberian tugas yang tidak sesuai dengan bidang yang digeluti pegawai tersebut sehingga mengakibatkan lamanya proses penyelesaian tugas yang diberikan oleh atasan, dan kondisi pegawai juga mendukung dalam proses penyelesaian beban kerja.

Berdasarkan hasil observasi, masalah yang berhubungan dengan beban kerja pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Batu Bara adalah beban kerja yang diberikan kepada pegawai ASN terlalu berat, kurangnya hasil pekerjaan dan pengetahuan dalam melakukan tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai sehingga mengakibatkan kurang maksimal dalam pencapaian tujuan.

Faktor lain yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai adalah terjalinnya komunikasi yang baik. Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan faktor yang penting dalam menjalin interaksi antar atasan dan bawahan, apabila tidak adanya komunikasi suatu organisasi tidak dapat mengetahui apa yang harus mereka lakukan untuk organisasi tersebut. Menurut Umi Anugerah Izzati dan

Olievia Prabandini Mulyana (2019) Komunikasi adalah proses saling bertukar pesan antara manusia berupa ide, pendapat dan atau perasaan dengan menggunakan bahasa sebagai medianya.

Komunikasi yang baik antar sesama pegawai maupun dengan atasan yang berjalan dengan efektif dapat memudahkan proses penyampaian informasi sehingga berdampak pada hasil kerja yang maksimal.

Komunikasi memungkinkan setiap individu untuk saling membantu dan saling mengadakan interaksi sehingga komunikasi yang baik sangat berpengaruh pada efektivitas kerja pegawai. Pada kantor dinas perikanan dan peternakan kabupaten batu bara komunikasi yang terjalin antara sesama pegawai maupun atasan cukup baik, hal ini terlihat dari atasan sudah memberikan informasi mengenai tugas yang harus diselesaikan dan pegawai saling bertukar informasi seputar pekerjaan. Sedangkan komunikasi yang tidak efektif berdampak pada pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan sesuai target waktu tapi karena kurangnya komunikasi ini dapat membuat pekerjaan tidak terselesaikan.

Menurut Irfan Fahmi (2018) Kepemimpinan merupakan ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai

dengan perintah yang direncanakan. Kepemimpinan dapat menentukan kesuksesan atau yang akan dicapai organisasi. Untuk mencapai sebuah tujuan tersebut seorang pemimpin harus bekerja sama dengan bawahannya agar tercipta kerja sama yang baik dalam bekerja dan mengatasi segala hambatan atau permasalahan yang terjadi dalam organisasi.

Kepemimpinan yang mendukung kerja bawahan, mau mendengarkan keluhan bawahan serta bersikap kooperatif dengan bawahan akan mendukung kerja pegawai dan memberikan dampak yang sangat besar terhadap efektivitas kerja pegawai. Pegawai akan merasa menjadi lebih bergairah dalam bekerja karena merasa didukung oleh atasan sehingga hal ini akan menjadikan efektivitas kerja pegawai semakin optimal. Berdasarkan hasil observasi masalah kepemimpinan di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Batu Bara adalah pemimpin kurang tegas dalam penerapan kedisiplinan pegawai yang alpa dan sering terlambat masuk kantor sehingga pegawai kurang memanfaatkan waktunya selama jam kerja dan menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu.

Landasan Teori

Beban Kerja

Menurut Irham Fahmi (2018) Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka

waktu tertentu. Sedangkan Menurut Antonius Rino Vanchapo (2020) Beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Indikator beban kerja menurut Putra Nusa (2012) yaitu :

1. Target yang harus dicapai
2. Kondis pekerjaan
3. Standart pekerjaan

Komunikasi

Menurut Umi Anugerah Izzati dan Oliivia Prabandini Mulyana (2019) Komunikasi adalah proses saling bertukar pesan antara manusia berupa ide, pendapat dan atau perasaan dengan menggunakan bahasa sebagai medianya. Menurut T. Hani Handoko (2017) Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Adapun indikator komunikasi menurut Suranto (2011), yaitu

1. Pemahaman
2. Kesenangan
3. Pengaruh pola sikap
4. Hubungan
5. Tindakan

Kepemimpinan

Menurut T. Hani Handoko (2017) kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Menurut Irham Fahmi(2018) Kepemimpinan merupakan ilmu yang mengkaji secara

komperhensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Indikator kepemimpinan menurut Malayu Hasibuan (2016) adalah :

1. Informatif
2. Motivasi
3. Tegas
4. Tanggung jawab

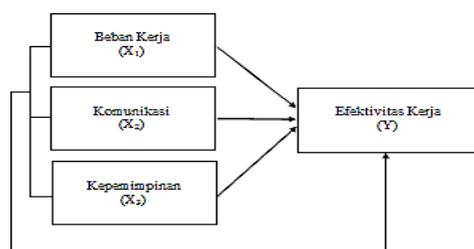
Efektivitas Kerja

Menurut Mariati Rahman (2017;40) Efektivitas kerja suatu keadaan yang menunjukkan sejauh mana rencana dapat tercapai, semakin banyak rencana yang dapat dicapai semakin efektif pula kegiatan tersebut. Menurut Sutarto (2012;28) Efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktivasi jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki.

Indikator dalam efektivitas kerja menurut Richard M Strees (2015) adalah

- a. Kuantitas Kerja
- b. Kualitas Kerja
- c. Pemanfaatan Waktu

Kerangka Konseptual



Hipotesis

H₁ : Secara simultan beban kerja, komunikasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Batu Bara.

H₂ : Secara parsial beban kerja, komunikasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Batu Bara.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perikanan dan Peternakan yang berlokasi di jalan Lintas Perupik, Desa Perupuk, Kecamatan Lima Puluh Pesisir, Kabupaten Batu Bara, Provinsi Sumatera Utara. pada bulan januari sampai dengan juni 2023.

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini obyek yang diteliti adalah seluruh pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Batu Bara yang berjumlah 63 Aparatur Sipil Negara (ASN). sampel yang digunakan adalah seluruh dari populasi, karena kurang dari 100 orang maka seluruh sampel digunakan, dan sampel ini disebut dengan sampel jenuh. Jumlah sampel data penelitian ini adalah seluruh Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Batu Bara yang berjumlah 63 orang, tidak termasuk kepala dinas.

Jenis dan Sumber Data

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian. yaitu Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Batu Bara biasanya berupa data-data yang berisi pendapat responden atau pegawai ASN yang terpilih sebagai sampel penelitian mengenai variabel yang diinginkan dan disajikan dalam bentuk kuesioner.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain seperti literatur, buku serta dokumentasi

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Pernyataan dikatakan valid apabila nilai *corrected item total correlation* $> r_{hitung}$. Nilai r_{hitung} berdasarkan nilai koefisien korelasi sederhana dengan kriteria $n-2$, yakni n artinya jumlah sampel sedangkan 2 adalah pengujian validitas melalui signifikansi atau uji dua arah sehingga nilai r_{tabel} pada penelitian ini adalah $63-3 = 61$ yaitu 0,2480.

Tabel Uji Validitas

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil
P1	0,525	0,2480	Valid
P2	0,609	0,2480	Valid
P3	0,249	0,2480	Valid
P4	0,633	0,2480	Valid
P5	0,571	0,2480	Valid
P6	0,515	0,2480	Valid
P7	0,727	0,2480	Valid
P8	0,598	0,2480	Valid
P9	0,377	0,2480	Valid
P10	0,473	0,2480	Valid
P11	0,393	0,2480	Valid
P12	0,325	0,2480	Valid
P13	0,445	0,2480	Valid
P14	0,489	0,2480	Valid
P15	0,359	0,2480	Valid

Seluruh item pernyataan pada variabel menghasilkan nilai *corrected item total correlation* (r_{hitung}) $> 0,2480$ (r_{tabel}). Dengan demikian, seluruh item pernyataan sesuai dengan gejala penelitian dan

dinyatakan valid atau lulus uji validitas.

Uji Reliabilitas

Syarat agar variabel dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

Tabel 4.13 Uji Reliabilitas

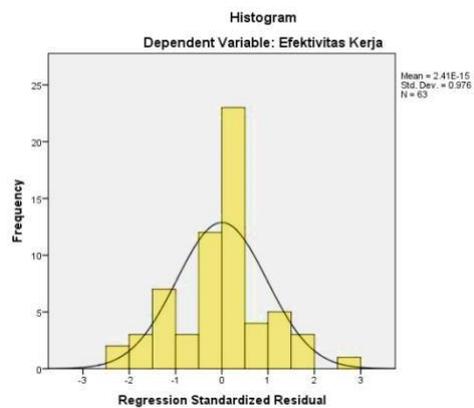
Variabel	<i>cronbach's alpha</i>	Syarat Pengujian	Hasil
Beban Kerja	0,636	> 0,60	Reliabel
Komunikasi	0,813	> 0,60	Reliabel
Kepemimpinan	0,608	> 0,60	Reliabel
Efektivitas Kerja	0,614	> 0,60	Reliabel

Hasil pada pengujian reliabilitas seluruh variabel penelitian diatas, bahwa seluruh variabel menghasilkan nilai *cronbach's alpha*

diantaranya beban kerja (0,636), komunikasi (0,813), kepemimpinan (0,608) dan efektivitas kerja (0,614) > 0,60. Dengan demikian, pengujian reliabilitas yang terdiri dari beban kerja, komunikasi, kepemimpinan dan efektivitas kerja dinyatakan lulus reliabilitas atau reliabel.

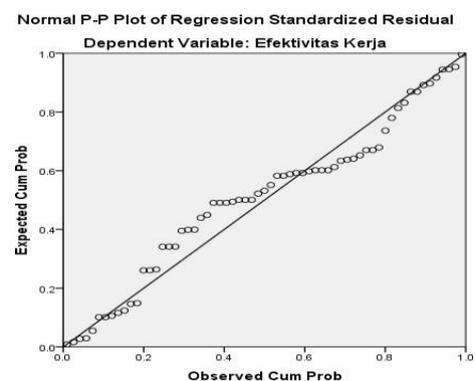
Uji Asumsi Klasik

Gambar 4.2 Uji Normalitas dengan Histogram



Berdasarkan Pada grafik histogram diatas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan gambar menyerupai lonceng yang tidak miring ke kiri atau ke kanan, sehingga ujnormalitas dengan grafik histogram memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.3 Uji Normalitas dengan P-P Plot



Berdasarkan Hasil pengamatan P-P Plot menerangkan bahwa seluruh titik-titik mengikuti garis diagonal yang terbentang dari angka 0,0 pada masing-masing sumbu (X dan Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa

data penelitian memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.15 Uji Normalitas
Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	.78061202
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.110
	Negative	-.125
Kolmogorov-Smirnov Z		.995
Asymp. Sig. (2-tailed)		.275
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan *kolmogorov smirnov test* di atas, nilai *A.Symp.Sig* (0,275) > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Agar data terhindar dari masalah multikolinearitas, maka dibandingkan dengan nilai *tolerance* dan *VIF* (*variance inflation factor*) dengan syarat :

1. Nilai *tolerance* setiap variabel bebas menghasilkan angka > 0,1.
2. Nilai *VIF* (*variance inflation factor*) setiap variabel bebas < 10.

Tabel 4.16 Uji Multikolinearitas

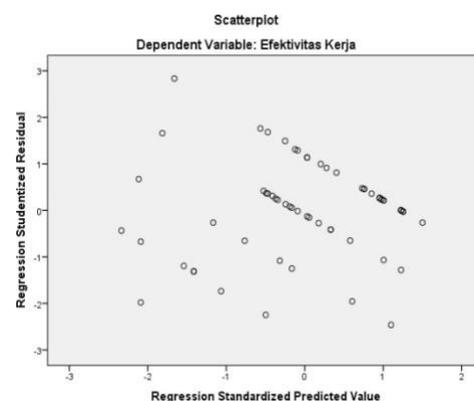
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja	.698	1.433
	Komunikasi	.757	1.321
	Kepemimpinan	.887	1.127
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja			

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas di atas, dijelaskan bahwa nilai *tolerance* setiap variabel bebas seperti beban kerja (0,698), komunikasi (0,757) dan kepemimpinan (0,887) > 0,1. Hasil nilai *VIF* beban kerja (1,433), komunikasi (1,321) dan kepemimpinan (1,127) < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian terhindar dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Mendeteksi adanya heteroskedastisitas dengan metode *chart* (diagram *scarttrrplot*).

Gambar 4.4 Pengujian Heteroskedastisitas dengan Scatterplot



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar di atas, bahwa seluruh titik-titik diantara garis lurus dibawah dan diatas pada titik 0,0 (sumbu X dan Y) terlihat titik sebaran data, maka dapat dijelaskan bahwa data penelitian terhindar dari masalah heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Analisis Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan metode linier berganda, yaitu menjelaskan hubungan lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.851	1.766	
	Beban Kerja	.300	.111	.306
	Komunikasi	.205	.058	.381
	Kepemimpinan	.186	.083	.222

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Melalui statistik regresi linear berganda diatas, menghasilkan persamaan regresi yang akan disajikan berikikut ini :

$$Y = 1,851 + 0,300X_1 + 0,205X_2 + 0,186X_3$$

Keterangan :

1. Konstanta menghasilkan nilai sebesar 1.851, artinya setiap variabel bebas yaitu beban kerja (X_1), komunikasi (X_2) dan Kepemimpinan (X_3)

menghasilkan nilai yang konstan (stabil) seperti nilai yang telah ditunjukkan maka nilai efektivitas kerja sebesar 1.851.

2. Variabel beban kerja (X_1) dengan koefisien regresi yang dihasilkan beban kerja (X_1) sebesar 0,300. Artinya apabila beban kerja (X_1) terjadi penambahan nilai satu satuan maka efektivitas kerja (Y) akan meningkat senilai 0,300 satuan.
3. Variabel komunikasi (X_2) dengan koefisien regresi yang dihasilkan komunikasi (X_2) sebesar 0,205. Artinya apabila komunikasi (X_2) terjadi penambahan nilai satu satuan maka efektivitas kerja (Y) akan meningkat senilai 0,205 satuan.
4. Variabel kepemimpinan (X_3) dengan koefisien regresi yang dihasilkan kepemimpinan (X_3) sebesar 0,186. Artinya apabila kepemimpinan (X_3) terjadi penambahan nilai satu satuan maka efektivitas kerja (Y) akan meningkat senilai 0,186 satuan.

Uji Simultan

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

$$\begin{aligned} \text{Nilai } F_{\text{tabel}} &= (63-3) - 1 \\ &= 60 - 1 \\ &= 59 (2,76) \end{aligned}$$

Tabel 4.18 Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.823	3	11.608	18.127	.000 ^b
	Residual	37.780	59	.640		
	Total	72.603	62			

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

Berdasarkan hasil statistik tabel diatas, pengujian secara simultan (uji-F) menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar $(18,127) > F_{tabel} (2,76)$ dan nilai signifikansi $(0,000 < 0,05)$ sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya secara simultan beban kerja (X_1), komunikasi (X_2) dan kepemimpinan (X_3) berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y).

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.

$$\begin{aligned} \text{Nilai } t_{\text{tabel}} &= n - k \\ &= 63 - 3 \\ &= 60 (2,000) \end{aligned}$$

Tabel 4.19 Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	1.048	.299
	Beban Kerja	2.718	.009
	Komunikasi	3.527	.001
	Kepemimpinan	2.224	.030

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Hasil pada tabel diatas, menjelaskan bahwa seluruh variabel

bebas menghasilkan nilai positif dan akan diuraikan sebagai berikut :

1. Nilai $t_{hitung} (2,718) > t_{tabel} (2,000)$ dan nilai signifikansi variabel beban kerja $0,009 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya beban kerja (X_1) memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja (Y).
2. Nilai $t_{hitung} (3,527) > t_{tabel} (2,000)$ dan nilai signifikansi variabel komunikasi $0,001 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya komunikasi (X_2) memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja (Y).
3. Nilai $t_{hitung} (2,224) > t_{tabel} (2,000)$ dan nilai signifikansi variabel kepemimpinan $0,030 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya kepemimpinan (X_3) memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja (Y).

Koefesien Determinasi (Uji R^2)

Hasil koefesien determinasi (uji R^2) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.20 Hasil Koefisien Determinasi (Uji- R^2)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.480	.453	.800

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

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai yang dihasilkan melalui *Adjusted R Square*

yaitu 0,453. Artinya pengaruh yang dihasilkan variabel bebas yang terdiri dari beban kerja, komunikasi dan kepemimpinan terhadap efektivitas kerja adalah 45,3%, sedangkan 54,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja (X₁), Komunikasi (X₂) dan Kepemimpinan (X₃) Terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui uji-F, secara simultan beban kerja (X₁), komunikasi (X₂) dan kepemimpinan (X₃) berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y) pegawai dinas perikanan dan peternakan kabupaten batu bara dengan nilai F_{hitung} sebesar (18,127) > F_{tabel} (2,76) dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05). Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yaitu beban kerja (X₁), komunikasi (X₂) dan kepemimpinan (X₃) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) dinas perikanan dan peternakan kabupaten batu bara.

Hasil yang diperoleh pada penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agus Supriyadi, dkk (2022) bahwa secara simultan kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Penelitian yang lainnya Antonius Khoua'auri Telaumbanua, dkk (2023), secara simultan

kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Pengaruh Beban Kerja (X₁) Terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Melalui hasil penelitian yang telah dilakukan pada uji-t, secara parsial beban kerja (X₁) memengaruhi efektivitas kerja (Y) pegawai dinas perikanan dan peternakan kabupaten batu bara dengan nilai t_{hitung} (2.718) > t_{tabel} (2,000) dan nilai signifikansi variabel beban kerja 0,009 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H₂ diterima. Dalam penelitian ini variabel beban kerja (X₁) berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja (Y), hal ini menandakan bahwa pegawai sudah dapat menerima tugas yang diberikan dan standart pekerjaan yang ditetapkan sehingga pekerjaan pegawai dapat selesai dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Antonius Khoua'auri Telaumbanua dkk (2023) yang menerangkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi (X₂) Terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Melalui hasil penelitian yang telah dilakukan pada uji-t, secara parsial komunikasi memengaruhi efektivitas kerja pegawai dinas perikanan dan peternakan kabupaten batu bara dengan nilai t_{hitung} (3,527) > t_{tabel} (2,000) dan nilai signifikansi

variabel komunikasi $0,001 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dalam penelitian ini variabel komunikasi (X_2) berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y) pegawai. Hal ini disebabkan pegawai sering berkomunikasi membahas masalah pekerjaan dari pada masalah diluar pekerjaan sehingga membeikan dampak positif dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Dadang Suryana (2022) yang menyatakan bahwa secara parsial variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan (X_3) Terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Melalui hasil penelitian yang telah dilakukan pada uji-t, secara parsial kepemimpinan (X_3) memengaruhi efektivitas kerja (Y) pegawai dinas perikanan dan peternakan kabupaten batu bara dengan nilai $t_{hitung} (2,224) > t_{tabel} (2,000)$ dan nilai signifikansi variabel kepemimpinan $0,030 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dalam penelitian ini variabel kepemimpinan (X_3) berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y) pegawai. Hal ini dikarenakan pemimpin merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai, semaiqn tegas dan bijaksana seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain atau

bawahannya agar mau bekerja sama maka semakin baik efektivitas kerja pegawainya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Juharni dan Umar Congge (2021) yang menyatakan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil perhitungan pada Uji-t variabel beban kerja (X_1) memiliki nilai $t_{hitung} (2,718) > t_{tabel} (2,000)$ dan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya beban kerja (X_1) memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja (Y).
2. Berdasarkan hasil perhitungan pada Uji-t variabel komunikasi (X_2) memiliki nilai $t_{hitung} (3,527) > t_{tabel} (2,000)$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya komunikasi (X_2) memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja (Y).
3. Berdasarkan hasil perhitungan pada Uji-t variabel kepemimpinan (X_3) memiliki nilai $t_{hitung} (2,224) > t_{tabel} (2,000)$ dan nilai signifikansi $0,030 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya kepemimpinan (X_3) memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja (Y).

4. Berdasarkan hasil perhitungan pada uji simultan (uji-F) menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar $(18,127) > F_{tabel} (2,76)$ dan nilai signifikansi $(0,000 < 0,05)$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja (X_1), komunikasi (X_2) dan kepemimpinan (X_3) berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y).
 5. Berdasarkan nilai yang dihasilkan melalui *Adjusted R Square* yaitu 0,453. Artinya pengaruh yang dihasilkan variabel bebas yang terdiri dari beban kerja (X_1), komunikasi (X_2) dan kepemimpinan (X_3) terhadap efektivitas kerja (Y) adalah 45,3%, sedangkan 54,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
- b. Para pegawai diharapkan untuk menjalin komunikasi yang baik dengan pegawai pada kantor dinas perikanan dan peternakan kabupaten batu bara baik itu dengan pemimpin, bawahan dan sesama rekan.
 - c. Pemimpin perlu memerhatikan kedisiplinan pegawai serta memberikan apresiasi dan motivasi terhadap hasil kerja pegawai hal ini akan membuat pegawai lebih semangat dalam penyelesaian tugasnya.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan referensi serta acuan untuk melakukan penelitian kedepan dengan menambah lebih banyak variabel lain agar penelitian yang dilakukan lebih sempurna..

Saran

Adapun beberapa saran yang dapat disampaikan terkait hasil penelitian yang diperoleh sebagai berikut :

1. Bagi Instansi
 - a. Beban kerja yang diberikan kepada setiap pegawai dinas perikanan dan peternakan kabupaten batu bara harus sesuai dengan kemampuan dan tidak memberatkan pegawai sehingga hal tersebut dapat menghasilkan efisiensi kerja yang optimal dan terus meningkatkan efektivitas kerja pegawainya.

Daftar Pustaka

- Rahman Mariati, *Ilmu Administrasi*, Sah Media, Makassar, 2017
- Munandar dan Sunyoto Ashar, *Stres dan Keselamatan Kerja Psikologi Industrial*, UI Press, Jakarta, 2015
- Izzati Umi Anugerah dan Mulyana, Olievia Prabandini *Psikolog Industri dan Organisasi*, Bintang Surabaya, Surabaya, 2019
- Fahmi Irham, *Perilaku Organisasi Teori Aplikasi dan Kasus*, Alfabeta, Bandung, 2018

Vanchapo Antonius Rino, *Beban Kerja dan Stres Kerja*, Qiara Media, Pasuruhan, 2020

Nusa Putra, "Metode Penelitian Kuantitatif Pendidikan", Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2012

Handoko T. Hani, *Manajemen*, BPFE, Yogyakarta, 2017

Suranto, *Komunikasi Interpersonal*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2011

Hasibuan Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung, 2016

Rahman Mariati, *Ilmu Administrasi*, Sah Media, Makassar, 2017

Sutarto, *Buku Ajar Manajemen Pelatihan*, Universitas Negeri Semarang, 2012

Richard M Strees, *Efektivitas Organisasi*, Erlangga, Jakarta, 2015, hal.9

Penerbit Berkala :

Juharni dan Congge Umar, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Luwu Timur, *Journal Of Government Studies*, Volume 1 Nomor 2, 2021

Rayhan Muhammad et.al, "pengaruh beban kerja dan fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Wieda Sejahtera", *Jurnal Administrasi Profesional*, Volume 03 Nomor 1 Juni 2022

Supriyadi Agus, et.al, "Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Riau Rumah Tahanan Negara Kelas II B Rengat", *Journal Ilmiah Ekonomi dan Pajak*, Volume 2 Nomor 1 Februari 2022

Suryana Dadang, "Pengaruh Komunikasi Terhadap Eefektivitas Kerja Pegawai Di Dinas TenagaKerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang", *Journal Of Regional Administrasion*, Volume 7 Nomor 1 Juni 2022

Telaumbanua Antonius Khoua'auri et.al, Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekertariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sibolga, *Jornal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi (JURRIE)*, Volume 2 Nomor 1 2023

C. Peraturan Perundang-undangan

Peraturan Bupati, Nomor 61 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi Susunan Organisasi, Tata Kerja Perangkat Daerah Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Batu Bara

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Nomor 6 Tahun 1988 Tentang Koordinasi KegiatanInstansi Vertikal di Daerah, Pasal 1