



Pengaruh Komunikasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta

Jihan Itjirah

itjirah@gmail.com

Universitas Pamulang

Feb Amni Hayati

dosen01657@unpam.ac.id

Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: itjirah@gmail.com

Abstrak. *This study aims to determine the effect of communication and workload on employee performance at the DKI Jakarta Provincial Education Office both partially and simultaneously. In this study using associative quantitative methods. The population in this study was 200 respondents, the sampling technique used non-probability sampling with convenience sampling method in this study amounted to 67 respondents. The analysis methods used are validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis (r), determination coefficient analysis and hypothesis test t test, f test. The results of the t test show that communication has a calculated t value of $5.751 > t$ table 1.998 with a sig. value of $0.000 < 0.05$, this means that communication partially affects employee performance. Workload has a calculated $t > t$ table or $-2.475 > 1.998$ with a sig. value of $0.016 < 0.05$, this means that communication partially affects employee performance. Meanwhile, the results of the study with the f test showed that the calculated f value $> f$ table or $16.976 > 3.14$ with a sig. value of $0.000 < 0.05$, this means that communication and workload simultaneously affect employee performance. The results of the determination coefficient test or r square are 0.347 , meaning that 34.7% has an influence between communication and workload simultaneously on employee performance of 34.7% . While the remaining $(100-34.7\% = 65.3\%)$ is influenced by other variables not studied.*

Keywords: *Communication, Workload, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta baik secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Populasi dalam penelitian ini 200 responden, teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan metode convenience sampling dalam penelitian ini berjumlah 67 responden. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi (r), analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis uji t, uji f. Hasil uji t menunjukkan bahwa komunikasi memiliki nilai t hitung $5,751 > t$ tabel $1,997$ dengan nilai sig. $0.000 < 0.05$, hal ini berarti secara parsial komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Beban kerja memiliki t hitung $> t$ tabel atau $-2,475 > 1,997$ dengan nilai sig. $0.016 < 0.05$, hal ini berarti secara parsial beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dengan hasil penelitian dengan uji f menunjukkan nilai f hitung $> f$ tabel atau $16,976 > 3,14$ dengan nilai sig. $0.000 < 0.05$, hal ini berarti secara simultan komunikasi dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil uji koefisien determinasi atau r square adalah $0,347$ artinya $34,7\%$ terdapat pengaruh antara komunikasi dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar $34,7\%$. Sedangkan sisanya sebesar $(100-34,7\% = 65,3\%)$ dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: *Komunikasi, Beban Kerja, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peran penting didalam menentukan keberhasilan maupun kemunduran sebuah perusahaan, sehingga pengelolaannya perlu dilakukan secara efektif agar selaras dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Sebagaimana dijelaskan Hasibuan (2019:10), Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peran tenaga kerja secara efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Proses manajemen sendiri sangat dibutuhkan karena berisi tahapan yang membantu

perusahaan mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Suparyadi (2022:5) menegaskan bahwa manajemen SDM adalah sistem yang dirancang untuk memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja pegawai agar memberikan kontribusi optimal. Kinerja pegawai yang bersifat individual dan dipengaruhi kemampuan, pengalaman, serta kesungguhan menjadi faktor penting dalam memastikan tugas dan kegiatan perusahaan berjalan secara efisien dan efektif.

Dinas Pendidikan DKI Jakarta merupakan instansi pemerintah yang mengelola sektor pendidikan di Ibu Kota dan memiliki visi menciptakan pendidikan yang merata serta berkualitas, termasuk melalui program seperti Kartu Jakarta Pintar (KJP). Berdasarkan observasi awal, kinerja pegawai dinilai belum maksimal, terlihat dari rendahnya inisiatif serta motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan secara mandiri.

Komunikasi memegang peran penting dalam organisasi karena perusahaan harus memastikan proses komunikasi berjalan efektif dan efisien untuk menghindari berbagai potensi hambatan. Effendi menjelaskan bahwa komunikasi adalah kemampuan individu atau kelompok untuk menyampaikan perasaan, pikiran, dan kehendak kepada pihak lain, yang memungkinkan terjadinya interaksi langsung, membangun hubungan positif, serta mendukung dinamika formal dalam organisasi. Berdasarkan hasil pra-survei pada Dinas Pendidikan DKI Jakarta, tingkat komunikasi secara umum tergolong baik, namun masih ditemukan beberapa aspek dengan kategori rendah. Indikator mempengaruhi sikap menunjukkan hasil rendah karena kurangnya komunikasi terbuka yang memicu sikap saling tidak percaya. Pada indikator pemahaman dan kesenangan juga terlihat hasil rendah, ditandai dengan seringnya terjadi miskomunikasi akibat penyampaian informasi yang kurang jelas serta kurangnya komunikasi yang menyenangkan, sehingga hubungan tim menjadi kurang harmonis. Selain itu, indikator memperbaiki hubungan dan tindakan pun menunjukkan hasil rendah karena pegawai masih mengalami kesulitan dalam menyelesaikan konflik, serta arahan yang tidak jelas sering memicu kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas.

Beban kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja pegawai, karena jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dapat berdampak positif maupun negatif bila tidak dikelola dengan baik. Menurut Priansa, beban kerja tidak hanya terkait pekerjaan berat, tetapi juga pekerjaan ringan, serta mencakup kondisi kelebihan tugas (*work overload*) maupun kekurangan tugas (*work underload*). Di Dinas Pendidikan DKI Jakarta Selatan, beban kerja yang berlebihan menjadi salah satu masalah utama, di mana pegawai kerap menangani banyak tugas dalam waktu singkat. Kondisi ini diperparah oleh tuntutan kerja yang tinggi, sehingga mengurangi kesempatan pegawai untuk fokus pada tugas inti maupun pengembangan profesional, yang pada akhirnya menurunkan kualitas dan kuantitas kinerja mereka.

Berdasarkan hasil pra-survei, terlihat bahwa mayoritas pegawai merasakan dampak negatif dari berbagai aspek kondisi kerja. Sebanyak 12 pegawai mengakui bahwa tekanan akibat banyaknya target pekerjaan membuat mereka tertekan. Pada indikator penggunaan waktu kerja, 12 pegawai juga menyatakan bahwa waktu kerja yang tidak efisien sering menyebabkan tugas tertunda. Selain itu, 10 pegawai menilai bahwa target yang terlalu tinggi membuat mereka merasa terbebani dan memicu munculnya konflik. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi kerja yang kurang ideal masih menjadi tantangan signifikan bagi kinerja pegawai.

Maka berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti merasa perlu melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan DKI Jakarta”.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Menurut Frimansyah, manajemen merupakan ilmu sekaligus seni dalam merencanakan, mengorganisasikan, menyusun, mengarahkan, dan mengawasi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sementara itu, Hasibuan menegaskan bahwa manajemen adalah proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan tertentu.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edwin B. Flippo, manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai kegiatan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, hingga pengawasan terhadap proses pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan tenaga kerja.

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara, kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu, Prasetya dan Rustam menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses kerja yang diukur berdasarkan jangka waktu serta ketentuan yang telah disepakati.

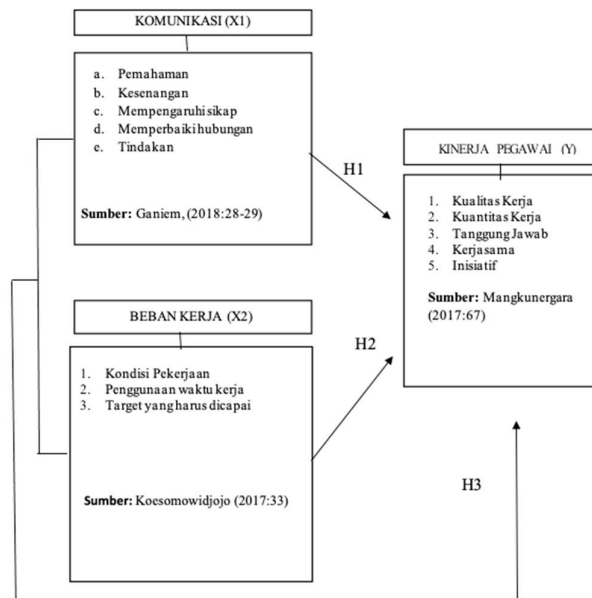
Komunikasi

Menurut Ganiem, komunikasi adalah proses pertukaran informasi atau gagasan yang bertujuan membangun kesamaan pemahaman, rasa saling percaya, dan hubungan yang baik antara pihak-pihak yang terlibat. Selain berdampak secara personal, komunikasi juga berfungsi sebagai sarana untuk menyampaikan pesan, pendapat, ide, maupun emosi antar individu.

Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan karyawan dalam kurun waktu tertentu. Afandi menjelaskan bahwa beban kerja merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan karena berpengaruh langsung pada produktivitas serta kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- Ho1 :Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta.
- Ha1 :Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi Terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta.
- Ho2 :Tidak terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta.
- Ha2 :Terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta.
- Ho3 :Tidak terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta.
- Ha3 :Terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu pendekatan ilmiah yang menurut Sugiyono bertujuan memperoleh data yang valid agar suatu pengetahuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, sehingga mampu digunakan untuk memahami, memecahkan, serta mengantisipasi berbagai permasalahan di bidang pendidikan. Penelitian dilaksanakan di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta yang berlokasi di Jl. Gatot Subroto No. Kav. 40–41, Kuningan, Kecamatan Setiabudi, Jakarta Selatan, sebagai sasaran ilmiah untuk memperoleh data yang objektif sesuai kebutuhan penelitian. Adapun waktu penelitian berlangsung selama 10 bulan, mulai Oktober 2024 hingga Juli 2025, dan dilaksanakan secara bertahap, meliputi penyusunan proposal, seminar proposal, penyempurnaan materi, penyusunan instrumen penelitian, pengumpulan data primer dan sekunder, pengolahan data, hingga penyusunan laporan skripsi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		3,37290325
Most Extreme Differences	Absolute		,072
	Positive		,055
	Negative		-,072
Test Statistic			,072
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^c	Sig.		,526
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,513
		Upper Bound	,539
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data diolah oleh SPSS

Berdasarkan pada tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komunikasi	,878	1,139
	Beban Kerja	,878	1,139
a. Dependent Variable: Kinerja			

Sumber: Data diolah oleh SPSS

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai tolerance untuk variabel komunikasi dan beban kerja sebesar 0.878 serta nilai VIF masing-masing 1.139. Karena tolerance berada di bawah 1 dan VIF jauh di bawah 10, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,174	3,576		,328	,744
	Komunikasi	,006	,074	,010	,078	,938
	Beban Kerja	,035	,048	,096	,725	,471
a. Dependent Variable: Abs_RES						

Sumber: Data Diolah SPSS

Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,938 > 0,05$. menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Uji Autokorelasi

Tabel 4 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,589 ^a	,347	,326	3,42520	1,870
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Komunikasi (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)					

Sumber: Data diolah oleh SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Dorbin-Watson* sebesar 1,870 yang berada di antara interval 1.550 – 2,460 dan dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi.

Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Variabel Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,969	3,900		3,582	,001
	Komunikasi (x1)	,621	,108	,581	5,751	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah oleh SPSS

Berdasarkan hasil regresi, diperoleh persamaan $Y = 13,969 + 0,621X_1$. Nilai konstanta 13,969 menunjukkan bahwa tanpa pengaruh komunikasi, kinerja pegawai sudah berada pada level tersebut. Sementara itu, koefisien regresi komunikasi sebesar 0,621 berarti setiap peningkatan 1 unit komunikasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,621, dengan asumsi variabel lain tetap.

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Variabel Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43,093	2,801		15,385	,000
	Beban Kerja (X2)	-,202	,082	-,293	-2,475	,016

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah oleh SPSS

Dari hasil regresi diperoleh persamaan $Y = 43,093 - 0,202X_2$. Nilai konstanta 43,093 menunjukkan bahwa tanpa adanya beban kerja, kinerja pegawai berada pada angka tersebut. Sementara koefisien regresi beban kerja sebesar –0,202 berarti setiap kenaikan 1 satuan beban kerja akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,202. Koefisien negatif ini menegaskan bahwa semakin besar beban kerja, semakin menurun kinerja pegawai.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Variabel Komunikasi (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,753	5,555		3,196	,002
	Komunikasi (X1)	,583	,115	,545	5,051	,000
	Beban Kerja (X2)	-,071	,074	-,103	-,957	,342

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah oleh SPSS

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh persamaan $Y = 17,753 + 0,583X_1 - 0,071X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 17,753 mengindikasikan kinerja pegawai berada pada angka tersebut ketika variabel komunikasi dan beban kerja tidak dilibatkan. Koefisien komunikasi sebesar 0,583 berarti setiap peningkatan 1 unit komunikasi, dengan beban kerja tetap, akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,583 poin. Sementara itu, koefisien beban kerja sebesar $-0,071$ menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 unit beban kerja akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,071 poin.

Koefisien Korelasi

Tabel 8 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Komunikasi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		Komunikasi	Kinerja
Komunikasi	Pearson Correlation	1	,581**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	67	67
Kinerja	Pearson Correlation	,581**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	67	67
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, nilai Koefisien Korelasi sebesar 0,581 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel berada pada kategori sedang, karena berada dalam rentang 0,400–0,599. Dengan demikian, kedua variabel dapat dikatakan memiliki keterkaitan yang cukup kuat satu sama lain.

Tabel 9 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Beban Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		Beban Kerja	Kinerja
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	-,293*
	Sig. (2-tailed)		,016
	N	67	67
Kinerja	Pearson Correlation	-,293*	1
	Sig. (2-tailed)	,016	
	N	67	67
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, nilai Koefisien Korelasi sebesar $-0,293$ menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel berada pada kategori rendah, karena berada dalam rentang 0,200–0,399. Nilai negatif tersebut juga menandakan bahwa hubungan yang terjadi bersifat berlawanan arah, meskipun dengan tingkat keterkaitan yang lemah.

Tabel 10 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Komunikasi (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,589 ^a	,347	,326	3,42520	,347	16,976	2	64	,000
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kounikasi									

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan pada hasil pengujian diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,589 dimana nilai tersebut berada pada internal 0,400 – 0,599 artinya variabel komunikasi dan beban kerja mempunyai tingkat hubungan yang sedang atau cukup kuat terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Tabel 11 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,581 ^a	,337	,327	3,42298
a. Predictors: (Constant), Komunikasi				

Sumber: Data Diolah spss

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,337 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 33,7% sedangkan sisanya sebesar $(100-33,7\%) = 66,3\%$ dapat dipengaruhi faktor lain.

Tabel 12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,293 ^a	,086	,072	4,01960
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja				

Sumber: Data Diolah SPSS

Berdasarkan hasil pengujian tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,086 maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 08,6% sedangkan sisanya sebesar $(100-08,6\%) = 91,4\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 13 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Komunikasi (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,589 ^a	,347	,326	3,42520
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Komunikasi				

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel diatas, diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,347 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 34,7% sedangkan sisanya sebesar $(100-34,7\%) = 65,3\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 14 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) variabel Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,969	3,900		3,582	,001
	Komunikasi (X1)	,621	,108	,581	5,751	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau $(5,751 > 1,997)$ selain itu nilai p value < sig, 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, sehingga hal tersebut dapat menunjukkan, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Tabel 15 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) variabel Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43,093	2,801		15,385	,000
	Beban Kerja (X2)	-,202	,082	-,293	-2,475	,016

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Diolah SPSS

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(-2,475 > 1,997)$ signifikan < 0,05 atau $(0,016 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji f)

Tabel 16 Hasil Hipotesis (Uji f) Secara Simultan Komunikasi (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	398,317	2	199,158	16,976	,000 ^b
	Residual	750,847	64	11,732		
	Total	1149,164	66			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Komunikasi (X1)

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau ($16,976 > 3,14$), hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta, dapat disimpulkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} serta nilai signifikansi di bawah 0,05. Komunikasi juga menunjukkan hubungan tingkat sedang dengan kinerja, dengan kontribusi pengaruh sebesar 33,7%. Sementara itu, beban kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana semakin tinggi beban kerja, semakin menurun kinerja pegawai. Hubungan keduanya tergolong rendah dengan kontribusi pengaruh 8,6%. Secara simultan, komunikasi dan beban kerja bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan tingkat hubungan sedang dan kontribusi sebesar 34,7%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. Jawa Tengah: CV Pena Persada.
- Ganiem. (2018). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Hardani, A., et al. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Manajemen Beban Kerja*. Jakarta: PPM Manajemen.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan (edisi revisi)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Putri, A., & Hastutiningsih, D. (2019). *Beban Kerja dan Dampaknya pada Kinerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Management*. New Jersey: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Edisi Revisi)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Edisi Revisi)*. Bandung: PT Refika Aditama.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta..
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi Revisi). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi Terbaru). Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syarvina, W. (2022). *Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.

Jurnal

- Agustina Mogi, S.Si., M.M. Tbk, P. P. R. L. S. Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa. TBK di Jakarta Pusat. *Jurnal Semarak*, Vol. 3, No.1, Februari 2020, Hal (75- 81). Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.
- Bambang Suhanta, Jufrizen, & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi lingkungan kerja. *JESYA: Jurnal Ekonomi & Syariah*, 5(2).
- Efendi, P., Pratminingsih, S. A., & Dienaputra, R. D. (2024). The Influence Of Workload And Communication On Employee Performance In The Indramayu Class Iii Port Organization Unit Office. *Jurnal Ekonomi*, 13(02), 1364-1380.
- Nada, Alifiya Qotrun, and Feb Amni Hayati. "PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI KAFE OMBLEK CABANG BSD SEKTOR 1.1." *JURNAL KONSISTEN* 1.4 (2024): 370-382. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang.
- Lailan Musfiroh, H., Effendy, S., & Bahari, S. (2022). Pengaruh komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1).
- Ni Komang Ayu, W., Putu Nita, A., & Ketut, P. (2022). Pengaruh beban kerja, komunikasi, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai non PNS pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar. *Jurnal EMAS*, 3(9).
- Nurdinni Tilova & Anismadiyah, V. (2020). Pengaruh iklim organisasi dan beban kerja terhadap prestasi kerja dosen. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2).
- Patricia, S. U., & Ekawati, C. (2024). Pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Apotek Patricia Farma, Bekasi, Jawa Barat. *Digital Business Review*, 5(2), 763–777.
- Sari, M. A. P., & Maharani, H. (2024). PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ADIKARA LESTARI NUSANTARA (MR. CREAMPUFF) SAWANGAN DEPOK. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 577-588.

- Sedhi, M. K. W., Carcia, M. S. M., & Tonce, Y. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Operasi Dan Ruang Dahlia RSUD dr. TC Hillers Maumere. *Nian Tana Sikka: Jurnal ilmiah Mahasiswa*, 1(5).
- Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. (2021). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, 2(5), 370-377.
- Suryani Gaho, T. (2024). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Onolalu Kabupaten Nias Selatan. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2).
- Tety Suryani Gaho. (2024). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Onolalu Kabupaten Nias Selatan. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2).
- Yuditho, Y. P., dkk. (2024). Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur. *Manajemen: Jurnal Ekonomi USI*, 6(1).
- Yunanti, S., & Putri, N. A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsia Asyifa Depok. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 405-414.