



Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Internal Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Depok

Nabila Rahma Syafira

Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Alamat: Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450, Indonesia.

Korespondensi penulis: syafiran911@gmail.com

Abstract. *The Depok City Social Service is a local government agency with important responsibilities in providing various social services for the community, including services for vulnerable groups, social empowerment, and handling welfare issues. Employee performance in this agency is a key factor in the successful implementation of planned programs. This study aims to analyze the effect of workload and internal communication on the work productivity of Depok City Social Service employees. The study used a quantitative approach with 34 respondents, where the entire population was sampled through a saturated sampling technique. Data were collected using a Likert-scale questionnaire instrument, designed to measure employee perceptions regarding the level of workload, the effectiveness of internal communication, and the level of work productivity. The results of the analysis show that the workload variable (X1) has a positive and significant effect on work productivity (Y), as evidenced by the calculated t value of 4.235, which is greater than the t table of 1.695, and a significance level of $0.000 < 0.05$. These findings indicate that proper workload management can encourage increased employee productivity. The internal communication variable (X2) was also proven to have a positive and significant influence on work productivity, with a calculated t of 2.332 > ttable 1.695 and a significance value of $0.026 < 0.05$, which confirms the importance of effective information flow and coordination in the work environment. Simultaneously, workload and internal communication have a significant influence on employee work productivity, with an Fcount value of 41.065 greater than the Ftable of 3.29 at a significance level of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) value of 0.726 indicates that the two variables together are able to explain 72.6% of the variation in employee work productivity, while the remaining 27.4% is influenced by other factors not examined in this study.*

Keywords: *Internal Communication, Workload, Work Productivity*

Abstrak. Dinas Sosial Kota Depok merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki tanggung jawab penting dalam penyelenggaraan berbagai layanan sosial bagi masyarakat, termasuk pelayanan bagi kelompok rentan, pemberdayaan sosial, dan penanganan masalah kesejahteraan. Kinerja pegawai pada instansi ini menjadi faktor kunci dalam keberhasilan pelaksanaan program-program yang telah direncanakan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan komunikasi internal terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Sosial Kota Depok. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 34 orang, di mana seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner berbasis skala Likert, yang dirancang untuk mengukur persepsi pegawai terkait tingkat beban kerja, efektivitas komunikasi internal, dan tingkat produktivitas kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), yang dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 4,235 lebih besar daripada ttabel sebesar 1,695, serta tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat dapat mendorong peningkatan produktivitas pegawai. Variabel komunikasi internal (X2) juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan thitung sebesar 2,332 > ttabel 1,695 dan nilai signifikansi $0,026 < 0,05$, yang menegaskan pentingnya arus informasi dan koordinasi yang efektif di lingkungan kerja. Secara simultan, beban kerja dan komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, dengan nilai Fhitung sebesar 41,065 lebih besar daripada Ftabel sebesar 3,29 pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,726 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 72,6% variasi produktivitas kerja pegawai, sedangkan sisanya 27,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Kata kunci: Beban Kerja, Komunikasi Internal, Produktivitas Kerja

1. LATAR BELAKANG

Sebagai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan layanan sosial, Dinas Sosial Kota Depok memiliki peran strategis dalam menciptakan kesejahteraan masyarakat. Pelaksanaan berbagai program sosial seperti bantuan untuk lansia, penyandang disabilitas, hingga pemberdayaan masyarakat membutuhkan kinerja pegawai yang produktif dan optimal. Produktivitas kerja pegawai menjadi elemen penting dalam menjamin keberhasilan program-program tersebut, karena langsung berkaitan dengan kualitas pelayanan publik yang diberikan.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi produktivitas kerja adalah beban kerja. Beban kerja yang tidak seimbang, baik karena jumlah tugas yang melebihi kapasitas maupun tekanan waktu, dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan berdampak pada penurunan kualitas pelayanan. Di sisi lain, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi pegawai justru dapat meningkatkan semangat kerja dan pencapaian target yang lebih efisien. Selain beban kerja, komunikasi internal juga memegang peran krusial. Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan maupun antarpegawai dapat menciptakan koordinasi yang baik, mengurangi kesalahpahaman, dan memperkuat kerja tim dalam menjalankan tugas-tugas organisasi. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menghambat proses kerja, menimbulkan konflik internal, serta mengganggu pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Sitepu dalam (Risfian Azka Hisbullah & Sri Swarsi Harjosukirno, 2024) Beban kerja berkaitan dengan jumlah tugas yang wajib dijalankan oleh sebuah posisi atau unit dalam organisasi. Ini dihasilkan dari pengalihan antara jumlah kerja yang ditetapkan dan waktu standar yang diatur. Beban kerja juga berkaitan dengan jenis tugas serta jumlah tanggung jawab yang diemban oleh pegawai dalam periode tertentu.

Menurut Thoha dalam (Mukarim, 2021) “Komunikasi internal merupakan proses di mana informasi dan berita ditransfer dari satu individu ke individu lainnya”. Informasi akan diterima apabila disajikan secara jelas dan ringkas sehingga dapat dipahami dan digunakan oleh penerimanya. Informasi yang disajikan secara jelas dapat menjadi acuan, usulan, atau laporan yang dilaksanakan secara efektif. Agar suatu usaha dapat mencapai tujuannya, maka harus ada komunikasi yang efektif antara atasan dan karyawan, serta tugas harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Menurut Cascio dalam (Puspitasari & Wijayanto, 2024) Produktivitas kerja merupakan selisih antara masukan dan keluaran. Masukan mencakup karyawan, investasi, bahan dan komponen, serta alat. Keluaran berupa barang dan layanan. Produktivitas kerja yang tinggi

mendatangkan manfaat yang sangat besar bagi individu, organisasi/instansi dan keseluruhannya karena berhubungan langsung dengan kinerja dan kemajuan dalam bekerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh beban kerja dan komunikasi internal terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Sosial Kota Depok. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antarvariabel, serta memberikan masukan yang konstruktif bagi peningkatan efektivitas kerja organisasi dalam memberikan pelayanan sosial kepada masyarakat.

2. KAJIAN TEORITIS

Beban Kerja

Beban Kerja menurut Tarwaka dalam (Putri Adhistry et al., 2023) adalah situasi dimana pegawai harus menyelesaikan tugas-tugas tertentu dalam periode waktu yang telah ditetapkan. Menurut Somadayo dalam (Haddad et al., 2023) indikator beban kerja sebagai berikut :

- Pencapaian target dari perusahaan
- Kondisi dalam bekerja
- Performansi Kebutuhan waktu
- Kebutuhan waktu
- Tingkat frustrasi
- Tingkat usaha.

Komunikasi Internal

Komunikasi internal didefinisikan oleh Lawrence D. Brennan dalam (Pally et al., 2023) komunikasi internal adalah cara dimana manajemen dan pegawai di sebuah organisasi/instansi saling bertukar ide dan informasi. Indikator komunikasi internal menurut Moorhead dan Griffin dalam (Hidayat, 2021) :

- Komunikasi tertulis
- Komunikasi lisan
- Komunikasi nonverbal
- Jaringan kelompok kecil
- Jaringan komunikasi organisasi.

Produktivitas Kerja

Pengertian produktivitas menurut Sukirno dalam (Boihaki et al., 2022) adalah seberapa baik tenaga kerja dapat memproduksi barang dalam waktu tertentu. Untuk meningkatkan produktivitas, perlu memperbaiki cara kerja yang ada. Ini bisa dilakukan dengan membuat sistem kerja yang lebih baik, menggunakan waktu dan bahan dengan efisien, serta meningkatkan metode produksi.

Menurut Sutrisno dalam (Jenita et al., 2023) indikator produktivitas kerja terdiri dari:

- Kemampuan
- Meningkatkan hasil yang ingin dicapai
- Semangat kerja
- Perkembangan diri
- Mutu dan efisiensi

Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara mengenai suatu masalah yang perlu dibuktikan.

- H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap produktivitas kerja.
- H2 : Terdapat pengaruh signifikan komunikasi internal terhadap produktivitas kerja.
- H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan Beban Kerja dan Komunikasi Internal secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Depok.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif, karena bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel independen yaitu beban kerja dan komunikasi internal terhadap satu variabel dependen yaitu produktivitas kerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Sosial Kota Depok, yang berjumlah 34 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1–5 yang terdiri dari pernyataan-pernyataan yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai korelasi di atas 0,439, sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's

Alpha di atas 0,60 untuk seluruh variabel, sehingga instrumen yang digunakan reliabel dan konsisten.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial antara beban kerja dan komunikasi internal terhadap produktivitas kerja. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji F dan uji t pada tingkat signifikansi 5%. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, digunakan uji koefisien determinasi (R^2). Model penelitian dalam penelitian ini digambarkan dalam bentuk hubungan antara dua variabel bebas, yaitu beban kerja (X_1) dan komunikasi internal (X_2), terhadap satu variabel terikat, yaitu produktivitas kerja pegawai (Y).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrument:

- **Uji Validitas**

Hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Beban Kerja (X_1)			
P1	573	0,349	Valid
P2	687	0,349	Valid
P3	596	0,349	Valid
P4	736	0,349	Valid
P5	637	0,349	Valid
P6	650	0,349	Valid
P7	723	0,349	Valid
P8	762	0,349	Valid
P9	590	0,349	Valid
P10	428	0,349	Valid
P11	604	0,349	Valid
P12	510	0,349	Valid
Komunikasi Internal (X_2)			
P1	418	0,349	Valid
P2	401	0,349	Valid
P3	618	0,349	Valid
P4	640	0,349	Valid
P5	730	0,349	Valid
P6	728	0,349	Valid
P7	510	0,349	Valid
P8	635	0,349	Valid

P9	609	0,349	Valid
P10	696	0,349	Valid
Produktivitas Kerja (Y)			
P1	790	0,349	Valid
P2	738	0,349	Valid
P3	834	0,349	Valid
P4	720	0,349	Valid
P5	803	0,349	Valid
P6	833	0,349	Valid
P7	831	0,349	Valid
P8	840	0,349	Valid
P9	854	0,349	Valid
P10	582	0,349	Valid

Sumber : Hasil Penelitian olah data menggunakan SPSS 23, 2025

- **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah cara untuk mengukur seberapa konsisten jawaban yang diberikan dalam kuesioner. Peneliti menggunakan nilai *croonbach alpha* lebih dari 0,60 untuk setiap variabel yang mereka teliti dalam uji ini.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Kesimpulan
1	Beban Kerja	0,828	> 0,60	Reliabel
2	Komunikasi Internal	0,767	> 0,60	Reliabel
3	Produktivitas Kerja	0,928	> 0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian olah data menggunakan SPSS 23, 2025

Uji Asumsi Klasik

- **Uji Normalitas**

Untuk menentukan apakah residual variabel dalam regression model mengikuti distribusi normal, normality test dan Kolmogorov-Smirnov dapat digunakan.

Tabel. 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.44517460
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.117
	Negative	.103
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

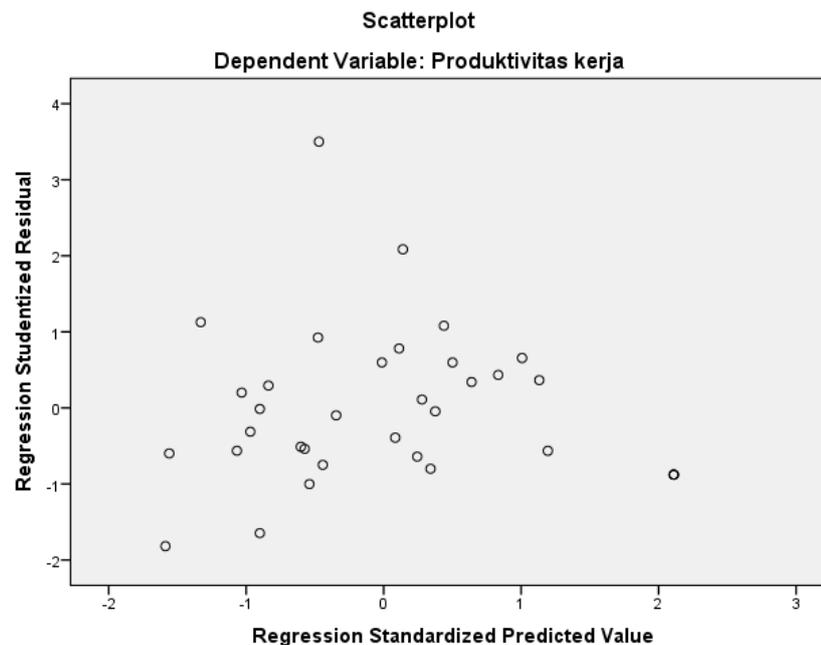
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Penelitian olah data menggunakan SPSS 23, 2025

Dari hasil yang diperoleh, kesimpulannya adalah bahwa data yang dianalisis terdistribusi secara normal, nilai signifikansi (Sig) adalah 0,200 atau lebih dari 0,05. Dengan demikian, asumsi normalitas telah terpenuhi, dan ini menunjukkan bahwa syarat untuk model regresi juga telah dipenuhi.

- **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menentukan apakah terdapat perbedaan yang tidak seragam pada sisa model regresi di antara pengamatan, hal ini dapat dilihat melalui Scatterplot.



Sumber : Hasil Penelitian olah data menggunakan SPSS 23, 2025

Gambar.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Uji heteroskedastisitas mengindikasikan bahwa dalam studi ini tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas, Seperti yang dapat dilihat dari diagram Scatterplot, garis nol berada pada sumbu y dan titik-titiknya tersebar secara acak. Akibatnya, asumsi-asumsi seperti heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas terpenuhi dalam data penelitian ini.

• **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dipakai untuk menentukan apakah ada hubungan antara variabel independen dalam model regresi. Nilai yang disarankan untuk menilai kolinearitas adalah jika nilai toleransi sebaiknya tidak kurang dari 0,10, sementara nilai VIF sebaiknya tidak melebihi 10. Nilai VIF lebih dari 10 atau nilai toleransi kurang dari 0,10, maka dapat diindikasikan adanya kolinearitas yang signifikan antara variabel-variabel independen.

Tabel. 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.216	4.852		.251	.804		
	Beban Kerja	.525	.124	.586	4.235	.000	.461	2.169
	Komunikasi Internal	.387	.166	.323	2.332	.026	.461	2.169

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber : Hasil Penelitian olah data menggunakan SPSS 23, 2025

Temuan terkait pengujian multikolinieritas dalam studi ini menunjukkan bahwa angka toleransi sebesar 0,461 melebihi 0,10, dan angka VIF 2,169 kurang dari 10. Dengan demikian, dapat diartikan bahwasannya multikolinieritas tidak ada.

• **Analisis Regresi Linier Berganda**

Hubungan linear antara satu variabel dependen (Y) dan dua atau lebih variabel independen (X₁ dan X₂) dikenal sebagai analisis regresi berganda.

Tabel. 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.216	4.852		.251	.804
	Beban Kerja	.525	.124	.586	4.235	.000
	Komunikasi Internal	.387	.166	.323	2.332	.026

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber : Hasil Penelitian olah data menggunakan SPSS 23, 2025

Persamaan regresi linear berganda penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = 1,216 + 0,525X_1 + 0,387X_2 + \varepsilon$$

Uji Hipotesis

• Uji T (Parsial)

Uji t dapat digunakan untuk menilai dampak keseluruhan atau parsial setiap variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel. 6 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.216	4.852		.251	.804
	Beban Kerja	.525	.124	.586	4.235	.000
	Komunikasi Internal	.387	.166	.323	2.332	.026

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber : Hasil Penelitian olah data menggunakan SPSS 23, 2025

Berdasarkan hasil pengujian uji T (Parsial), untuk nilai t_{tabel} 5% atau 0,05 diketahui $t = \{ \alpha; (df = n-k) \}$ sampel pada penelitian ini adalah $n=34$ responden dan variabel penelitian $k=3$ variabel. t_{tabel} (34 responden – 3 variabel = 31 df) sebesar 1,695 adalah sebagai berikut:

- Dapat disimpulkan bahwa pada pegawai Dinas Sosial Kota Depok, variabel beban kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Hal ini dikarenakan nilai sig-nya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitungnya sebesar 4,235 lebih besar dari nilai t tabelnya sebesar 1,695.
- Variabel Komunikasi Internal (X2) memiliki nilai sig sebesar 0,026 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai t sebesar 2,332 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,695. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi internal Dinas Sosial Kota Depok (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

• Uji F (Simultan)

Tabel. 7 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	522.726	2	261.363	41.065	.000 ^b
	Residual	197.303	31	6.365		
	Total	720.029	33			

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

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

Sumber : Hasil Penelitian olah data menggunakan SPSS 23, 2025

Hasil dari uji f (secara simultan) Nilai f hitung sebesar 41,065 lebih besar dari nilai f tabel sebesar 3,29, seperti yang terlihat pada tabel di atas. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel komunikasi internal (X2) dan variabel beban kerja (X1) sama-

sama memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada Dinas Sosial Kota Depok.

Uji Koefisien Determinasi

- **Uji Koefisien Determinasi Parsial**

Pengujian koefisien determinasi parsial bermanfaat untuk mengidentifikasi variabel independen yang memberikan pengaruh paling signifikan terhadap variabel dependen.

- **Beban Kerja (X₁) terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Tabel. 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Beban Kerja (X₁) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.678	.668	2.692

a. Predictors: (Constant), Beban kerja

Sumber : Hasil Penelitian olah data menggunakan SPSS 23, 2025

Kesimpulannya adalah bahwa variabel Beban Kerja (X₁) berkontribusi sebesar 67,8% terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y). Sementara itu, 32,2% dikontribusikan oleh faktor -faktor lain yang tampaknya tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

- **Komunikasi Internal (X₂) terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Tabel. 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Komunikasi Internal (X₂) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.567	.554	3.120

a. Predictors: (Constant), Komunikasi internal

Sumber : Hasil Penelitian olah data menggunakan SPSS 23, 2025

Dengan itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi internal (X₁) memberikan andil sebesar 56,7% terhadap variabel Produktivitas kerja (Y). Namun, faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian juga memberikan kontribusi sebesar 43.3%.

- **Uji Koefisien Determinasi Simultan**

Tabel. 10 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Beban Kerja (X_1) dan Komunikasi Internal (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.726	.708	2.523

a. Predictors: (Constant), Komunikasi internal, Beban kerja

Sumber : Hasil Penelitian olah data menggunakan SPSS 23, 2025

Nilai dari koefisien determinasi tercatat 0,726. Jadi, bisa disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1) dan Komunikasi Internal (X_2) berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja (Y) sebesar 72,6%. Faktor tambahan yang tidak diuraikan dalam penelitian ini memberikan kontribusi 27,4%.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dengan 34 responden, peneliti menguji diskusi tentang pengaruh beban kerja (X_1) dan komunikasi internal (X_2) terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Sosial Kota Depok. Demikianlah kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini:

- Beban kerja (X_1) dan produktivitas kerja (Y) pegawai Dinas Sosial Kota Depok berkorelasi secara signifikan. Hasil penilaian koefisien determinasi parsial variabel beban kerja X_1 memperkuat pernyataan tersebut. Variabel beban kerja (X_1) dan variabel produktivitas kerja (Y) diketahui memiliki hubungan yang kuat, ditunjukkan dengan nilai R Square sebesar 0,678 atau 67,8% selebihnya sebesar 32,2% dipengaruhi faktor lain seperti jumlah karyawan, budaya organisasi dan lainnya.
- Produktivitas pegawai (Y) di Dinas Sosial Kota Depok sangat dipengaruhi oleh komunikasi internal (X_2). Hal ini merupakan koefisien determinasi parsial antara variabel komunikasi internal (X_2) dengan hasil pengujian. Diketahui variabel komunikasi internal (X_2) memiliki nilai R Square sebesar 0,567 atau 56,7% memiliki dampak yang kuat terhadap produktivitas kerja (Y) dan selebihnya sebesar 43,3% dipengaruhi faktor lain seperti gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.
- Secara simultan terdapat dampak yang secara kuat antara variabel Beban kerja (X_1) dan komunikasi internal (X_2) terhadap Produktivitas kerja (Y) berdasarkan hasil uji R Square dalam penelitian ini, pegawai Dinas Sosial Kota Depok dapat menjelaskan beban kerja dan

komunikasi internal sebagai faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,726 atau 72,6%, sedangkan sisanya sebesar 27,4% merupakan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Hasil riset ini menunjukkan bahwa beban kerja yang harus diselesaikan dan komunikasi internal pada Dinas Sosial Kota Depok berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya. Namun, penulis akan berikan saran yang dapat digunakan oleh pihak yang terlibat.

- Hasil penelitian pada variabel beban kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas kerja sebesar 67,8%, penting bagi instansi/organisasi untuk mengelola beban kerja pegawai dengan baik agar produktivitas dapat meningkat.
- Berdasarkan hasil penelitian, Komunikasi internal sangat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu sebesar 56,7%. Oleh karena itu, instansi sebaiknya meningkatkan komunikasi di antara pegawai. Dengan komunikasi yang baik, informasi dapat disampaikan dengan jelas, sehingga pegawai dapat bekerja lebih efektif dan produktivitas dapat meningkat.
- Produktivitas kerja dipengaruhi secara signifikan oleh faktor-faktor seperti beban kerja dan komunikasi internal, dengan pengaruh total sebesar 72,6%. Oleh karena itu, instansi sebaiknya memperhatikan kedua aspek secara bersamaan. Mengelola beban kerja dengan baik dan meningkatkan komunikasi diantara pegawai dapat berkontribusi pada pembentukan lingkungan kerja yang lebih produktif.

DAFTAR REFERENSI

- Ajeng Intan Mahmudah, Barin Barlian, & Nita Fauziah Oktaviani. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Medis Pada UPT Puskesmas Tanjungjaya. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(4), 233–251. <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v1i4.471>
- Alfian, A. H., & Rahmana, M. I. (2023). Analisis Dampak Beban Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Sukarela Rumah Sakit : Perspektif Potensi Kecurangan Yang Terjadi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 24(1), 14. <https://doi.org/10.30659/ekobis.24.1.14-27>
- Ali, H., Istianingsih Sastrodiharjo, & Farhan Saputra. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83–93. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.16>
- Alyssa Zahra, D., & Wijaya, F. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran The White Clover Resto & Dine. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(2), 822–837. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i2.185>

- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Boihaki, B., Halimah, H., & Rahma, R. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Orientasi Kerja Dan Prosedur Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie. *Jurnal Ekobismen*, 2(1), 50–63. <https://doi.org/10.47647/jeko.v2i1.535>
- Darmawan, R. A., & Ridlwan Muttaqin. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei Pada Divisi Pemasaran PT Fastrata Buana Cabang Cianjur). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2795–2805. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1733>
- Dawam, M., & Setiawan, I. T. (2022). Analisis Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Mempengaruhi Stres Kerja (Studi Empirik). *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 9(1), 77–88. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v9i1.2134>
- Fauzi, A. F. F., Nurmayanti, S., & Sulaimiah, S. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi terhadap OCB melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(11), 4989–4996. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i11.1097>
- Febrian, R., & Ekowati, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 4(1), 28–40. <https://doi.org/10.36085/jems.v4i1.4394>
- Haddad, H. A. H. Al, Soleh, A., & Abi, Y. I. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)*, 2(1), 48–57. <https://doi.org/10.37676/mude.v2i1.3598>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(1), 58–75. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i1.2836>
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.
- Jenita, N. K. S., Astiti, N. P. Y., & Adhika, I. N. R. (2023). Pengaruh Job Description, Sistem Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar. *Jurnal Emas*, 4(1), 81–93. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/6109>
- Kurniasih. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Komunikasi Eksternal Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 5(1), 633–638. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v5i1.5176>
- Mukarim, N. (2021). PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JBA INDONESIA PEKANBARU.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112. <https://doi.org/10.47747/jnmppsdm.v2i2.282>

- Pally, M., Hermayanti, Gorang, A. F., & Peny, T. L. L. (2023). Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(21), 911–935.
- Pratiwi, A., & Pemasari, R. intan. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Divisi Produksi Pt. Multi Elektrik Sejahterindo, Citeureup Kabupaten Bogor. *Jurnal Inovasi Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 176–187. <https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/106>
- Prof. Dr. Sugiyono. (2017). *Buku Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA CV.
- Purba, J., Purba, F., & Lubis, F. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Bank Sampah Simpatik Projeck Di Nagori Sidamanik. *MANABIS: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 232–243. <https://doi.org/10.54259/manabis.v1i3.1176>
- Puspitasari, M., & Wijayanto, P. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja PT Kamaltex. 13(2), 735–751.
- Putri Adhistry, S., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyantri, F., Caroline Patricia, H., & Khumairah Madani, V. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 134–148. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1408>
- Rahayu, A. N., Setiawati, D., & Fatimah, D. C. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai di CV. Kawani Tekno Nusantara. *Jurnal Ekonomi Dan Statistik Indonesia*, 2(1), 73–85. <https://doi.org/10.11594/jesi.02.01.09>
- Rauuf, M. A., Adiyani, R., & Widodo, Z. D. (2022). Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Delta Merlin Sandang Textile I Sragen. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 639–654. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.455>
- Risfian Azka Hisbullah, & Sri Swarsi Harjosukirno. (2024). PE Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 4(1), 342–346. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v4i1.10923>
- Solihin, A. (2021). Model Hubungan Beban Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Abc. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 1(1), 36–45. <https://doi.org/10.52909/jbemk.v1i1.26>
- Suwanto, S., Nurjaya, N., Sunarsi, D., Rozi, A., & Affandi, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 222–229. <https://doi.org/10.55182/jtp.v1i3.73>