

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Dinas Pengendali Penduduk Dan Keluarga Berencana (PPKB) Kabupaten Labuhanbatu Utara

4.1.1 Sejarah Dinas Pengendali Penduduk Dan Keluarga Berencana (PPKB) Kabupaten Labuhanbatu Utara

Pada tahun-tahun awal pembentukan Kabupaten Labuhanbatu Utara sebagai daerah otonom pada tanggal 21 Juli 2008, sejumlah struktur pemerintahan lokal mulai dibentuk untuk mendukung berbagai kebutuhan administratif dan pelayanan publik. Salah satu badan penting yang muncul pascapembentukan kabupaten adalah Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (PPKB), yang bertugas mengawal kebijakan kependudukan serta program KB, sejalan dengan mandat dari pemerintah pusat dan daerah. Kehadiran dinas ini menjadi fondasi strategis untuk menata kependudukan dan mendorong kualitas keluarga di wilayah baru tersebut.

Seiring waktu, intensitas dan cakupan program PPKB semakin berkembang. Dinas ini menjalin kerjasama dan memorandum understanding (MoU) dengan berbagai lembaga profesional seperti Ikatan Bidan Indonesia (IBI), akademi kebidanan lokal, serta klinik kesehatan swasta. Kolaborasi yang tertuang dalam perjanjian MoU tersebut mencakup aspek pendidikan, advokasi, pelayanan KB, serta pengabdian kepada masyarakat. Upaya kemitraan ini memperkuat kapasitas PPKB dalam menjalankan program secara lebih menyeluruh dan terintegrasi.

Momentum penting lain terjadi pada tahun 2019, saat Plt. Bupati Labuhanbatu turut menyaksikan langsung penandatanganan MoU antara Dinas PPKB dan beberapa mitra kerja pada acara Bhakti Sosial IBI-KB-KES. Kegiatan ini menandai komitmen pemerintah daerah dalam memperkuat sinergi lintas sektor untuk memperluas jangkauan program keluarga berencana dan kesehatan reproduksi. Langkah ini menunjukkan kesadaran akan pentingnya kolaborasi profesional dan inter-institusional demi keberhasilan program.

Pencanangan berbagai program kampung KB (Keluarga Berencana) menjadi tonggak penting lainnya dalam perjalanan PPKB. Contohnya, pada tahun 2025, Bupati meresmikan Kampung KB di Desa Teluk Pulau Luar, Kecamatan Kualuh Leidong, sebagai langkah konkret untuk mengimplementasikan program KB langsung di tingkat desa. Desa tersebut dipilih berdasarkan sejumlah kriteria khusus, seperti karakteristik geografis dan kondisi demografis, sehingga program dirancang sesuai kebutuhan masyarakat setempat.

Lebih lanjut, Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu Selatan (sebeberapa laporan menyebut “Labuhanbatu” secara umum) juga mendorong pencanangan Kampung KB di lingkungan-lingkungan lain melalui kebijakan lokal dan arahan langsung dari Bupati. Tujuannya agar program ini tidak hanya eksis secara formal tetapi tepat sasaran dan berdampak luas. Pendekatan ini mencerminkan upaya transformasi kebijakan daerah menjadi implementasi konkret di lapangan.

Tidak hanya itu, pada tahun 2023, PPKB memfasilitasi pelaksanaan Bulan Bakti Sosial IBI-KB-Kesehatan, yang dilaksanakan secara serentak oleh Pemerintah Daerah. Kegiatan ini menyoroti penguatan pelayanan KB pasca

persalinan serta pencegahan stunting, kerja sama dengan dinas kesehatan dan kader profesional. Peluncuran ini menunjukkan peran PPKB sebagai motor penggerak inovasi program kesehatan keluarga.

Secara keseluruhan, sejarah PPKB Kabupaten Labuhanbatu Utara menunjukkan perjalanan dari tahap perumusan hingga implementasi aktif program KB. Mulai dari pembentukan lembaga pascabentuk kabupaten, kolaborasi lintas sektor lewat MoU, penancangan Kampung KB, hingga pelaksanaan bakti sosial Kesehatan, semuanya mencerminkan perkembangan dinamis PPKB. Transformasi ini penting disorot sebagai landasan analisis dalam Bab IV, untuk memahami bagaimana institusi berkembang dan adaptif terhadap kebutuhan lokal dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga dan masyarakat.

4.1.2 Visi dan Misi Dinas Pengendali Penduduk Dan Keluarga Berencana (PPKB) Kabupaten Labuhanbatu Utara

Visi dari Dinas Pengendali Penduduk Dan Keluarga Berencana (PPKB) Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah “Mewujudkan penurunan laju pertumbuhan penduduk (LPP), tingginya pemakaian kontrasepsi (CPR) oleh akseptor, menurunnya tingkat *drop-out* pada program KB, serta terbentuknya keluarga kecil yang bahagia dan sejahtera.”

Misi dari Dinas Pengendali Penduduk Dan Keluarga Berencana (PPKB) Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah:

1. Mewujudkan sistem operasional perkantoran yang sistematis dan teratur.
2. Mengendalikan pertumbuhan penduduk.
3. Menciptakan keluarga kecil, bahagia, dan sejahtera.

Penjabaran Misi dari poin-poin diatas yaitu adalah sebagai berikut ini:

1. Sistem operasional perkantoran yang sistematis dan teratur berarti meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan sarana, prasarana, dan administrasi dukungan pelayanan di DPPKB.
2. Mengendalikan pertumbuhan penduduk menysar pengurangan jumlah kelahiran melalui upaya pengendalian yang terstruktur.
3. Mewujudkan keluarga kecil, bahagia, dan sejahtera diarahkan pada capaian keluarga yang terpenuhi kebutuhan spiritual dan materiilnya, selaras, harmonis, dan menjalankan nilai religius serta hubungan sosial yang sehat.

4.2 Hasil Dan Penelitian

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden menjelaskan karakter responden yang dijadikan sebagai sampel pada riset ini yang mengkaji tentang pengaruh Kepemimpinan, komunikasi, kemampuan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Pengendali Penduduk Dan Keluarga Berencana (PPKB) Kabupaten Labuhanbatu Utara. Adapun deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Data karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja ditampilkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Pegawai Pada Kantor Dinas Pengendali Penduduk Dan Keluarga Berencana (PPKB) Kabupaten Labuhanbatu Utara

No	Karakteristik Responden	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	34	60,7 %
		Perempuan	22	39,3 %
		Total	56	100%
2	Usia	< 25 tahun	5	8,9 %

No	Karakteristik Responden	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
		25–35 tahun	16	28,6 %
		36–45 tahun	21	37,5 %
		> 45 tahun	14	25,0 %
		Total	56	100%
3	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	9	16,1 %
		Diploma (D3)	13	23,2 %
		Sarjana (S1)	28	50,0 %
		Pascasarjana (S2)	6	10,7 %
		Total	56	100%
4	Lama Bekerja	< 5 tahun	6	10,7 %
		5–10 tahun	20	35,7 %
		11–15 tahun	18	32,1 %
		> 15 tahun	12	21,5 %
		Total	56	100%

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (PPKB) Kabupaten Labuhanbatu Utara berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 34 orang atau 60,7%, sedangkan responden perempuan berjumlah 22 orang atau 39,3%. Hal ini menggambarkan bahwa komposisi pegawai laki-laki lebih dominan dibandingkan perempuan dalam instansi tersebut. Dominasi laki-laki ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar pekerjaan di bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana masih banyak dijalankan oleh tenaga kerja pria.

2. Berdasarkan Usia

Dilihat dari segi usia, sebagian besar responden berusia antara 36–45 tahun dengan jumlah 21 orang atau 37,5%. Selanjutnya responden berusia 25–35 tahun sebanyak 16 orang atau 28,6%, kemudian berusia lebih dari 45 tahun sebanyak 14 orang atau 25,0%, sedangkan responden dengan usia di bawah 25 tahun hanya 5 orang atau 8,9%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada

pada usia produktif matang, di mana pengalaman kerja dan kedewasaan dalam melaksanakan tugas sudah cukup baik.

3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1) dengan jumlah 28 orang atau 50,0%. Selanjutnya, responden dengan pendidikan Diploma (D3) berjumlah 13 orang atau 23,2%, kemudian SMA/SMK sebanyak 9 orang atau 16,1%, dan Pascasarjana (S2) sebanyak 6 orang atau 10,7%. Data ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas PPKB Kabupaten Labuhanbatu Utara didominasi oleh lulusan perguruan tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia di instansi ini cukup baik dan berpendidikan tinggi.

4. Berdasarkan Lama Bekerja

Dari segi lama bekerja, mayoritas responden memiliki masa kerja antara 5–10 tahun yaitu sebanyak 20 orang atau 35,7%. Responden yang telah bekerja selama 11–15 tahun berjumlah 18 orang atau 32,1%, sementara yang bekerja lebih dari 15 tahun berjumlah 12 orang atau 21,5%, dan responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 6 orang atau 10,7%. Data ini memperlihatkan bahwa sebagian besar pegawai sudah cukup berpengalaman dalam melaksanakan tugas, karena lebih dari separuh responden memiliki masa kerja di atas 5 tahun.

4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden

Dari hasil temuan yang dilaksanakan pada 56 responden yang disebar pada

pegawai Kantor Dinas Pengendali Penduduk Dan Keluarga Berencana (PPKB) Kabupaten Labuhanbatu Utara. Kuisisioner tersebut meliputi variabel kepemimpinan, komunikasi, kemampuan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan variabel terikat kinerja pegawai. Karena ada 5 alternatif jawaban sehingga tabel disusun dari skor rata-rata tiap item menjadi 5 klasifikasi pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Kriteria Skor Variabel

<i>Interval Mean</i>	Kategori
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Setuju (STS)
1,80 – 2,59	Tidak Setuju (TS)
2,60 – 3,39	Kurang Setuju (KS)
3,40 – 4,19	Setuju (S)
4,20 – 5,00	Sangat Setuju (SS)

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Tabel 4.3
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X₁)

Item	Kategori Jawaban Responden					Deviation	Mean	Kategori
	STS (F%)	TS (F%)	KS (F%)	S (F%)	SS (F%)			
Pemimpin saya memiliki visi yang jelas untuk masa depan organisasi	0 (0,0%)	4 (7,1%)	13 (23,2%)	24 (42,9%)	15 (26,8%)	0,888	3,89	Baik
Pemimpin saya mampu menyampaikan arah strategis dengan baik	0 (0,0%)	4 (7,1%)	11 (19,6%)	29 (51,8%)	12 (21,4%)	0,833	3,88	Baik
Pemimpin saya memberikan dukungan saat saya menghadapi kesulitan kerja	0 (0,0%)	4 (7,1%)	12 (21,4%)	22 (39,3%)	18 (32,1%)	0,914	3,96	Baik
Pemimpin saya membuat keputusan secara objektif	0 (0,0%)	1 (1,8%)	13 (23,2%)	30 (53,6%)	12 (21,4%)	0,724	3,95	Baik

Item	Kategori Jawaban Responden					Deviation	Mean	Kategori
	STS (F%)	TS (F%)	KS (F%)	S (F%)	SS (F%)			
Pemimpin saya memberikan informasi yang jelas dan tepat waktu	0 (0,0%)	4 (7,1%)	11 (19,6%)	24 (42,9%)	17 (30,4%)	0,894	3,96	Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

1. Pemimpin saya memiliki visi yang jelas untuk masa depan organisasi

Pada pernyataan ini, tidak ada responden yang memilih “Sangat Tidak Setuju” (0,0%) maupun “Sangat Setuju” (26,8%). Sebagian besar responden memberikan penilaian “Setuju” yaitu sebesar 42,9%, diikuti oleh “Kurang Setuju” sebesar 23,2%, serta “Tidak Setuju” sebesar 7,1%. Nilai rata-rata (mean) yang diperoleh sebesar 3,89 dengan standar deviasi 0,888. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menilai kepemimpinan di organisasi cukup baik dalam memberikan visi yang jelas, meskipun masih ada sebagian kecil pegawai yang merasa visi belum sepenuhnya dipahami.

2. Pemimpin saya mampu menyampaikan arah strategis dengan baik

Responden yang memilih “Setuju” mendominasi sebesar 51,8%, kemudian “Sangat Setuju” sebesar 21,4%, sedangkan “Kurang Setuju” mencapai 19,6% dan “Tidak Setuju” 7,1%. Tidak ada yang menjawab “Sangat Tidak Setuju”. Rata-rata jawaban adalah 3,88 dengan standar deviasi 0,833. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum pegawai menilai pemimpin sudah cukup baik dalam menyampaikan arah strategis, namun masih perlu peningkatan agar lebih merata dipahami oleh seluruh pegawai.

3. Pemimpin saya memberikan dukungan saat saya menghadapi kesulitan kerja

Sebanyak 39,3% responden menyatakan “Setuju”, 32,1% memilih “Sangat Setuju”, 21,4% memilih “Kurang Setuju”, serta 7,1% “Tidak Setuju”. Tidak ada yang memilih “Sangat Tidak Setuju”. Nilai rata-rata yang diperoleh adalah 3,96 dengan standar deviasi 0,914. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai pemimpin cukup responsif dan mendukung saat pegawai menghadapi kesulitan kerja, meskipun masih ada sebagian kecil yang merasa dukungan tersebut belum maksimal.

4. Pemimpin saya membuat keputusan secara objektif

Pernyataan ini didominasi jawaban “Setuju” sebesar 53,6% dan “Sangat Setuju” sebesar 21,4%. Sebanyak 23,2% memilih “Kurang Setuju” dan 1,8% memilih “Tidak Setuju”, sementara tidak ada yang memilih “Sangat Tidak Setuju”. Nilai rata-rata sebesar 3,95 dengan standar deviasi 0,724, yang berarti responden cenderung menilai baik bahwa pemimpin mampu membuat keputusan secara objektif. Rendahnya standar deviasi juga menunjukkan konsistensi jawaban responden.

5. Pemimpin saya memberikan informasi yang jelas dan tepat waktu

Sebagian besar responden memberikan penilaian “Setuju” sebesar 42,9%, diikuti “Sangat Setuju” sebesar 30,4%, “Kurang Setuju” 19,6%, serta “Tidak Setuju” sebesar 7,1%. Tidak ada responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju”. Nilai rata-rata adalah 3,96 dengan standar deviasi 0,894. Hasil ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden menilai pemimpin sudah baik dalam menyampaikan informasi dengan jelas dan tepat waktu, walaupun masih terdapat sebagian kecil pegawai yang merasa informasi tidak selalu tersampaikan dengan optimal.

Tabel 4.4
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Komunikasi (X₂)

Item	Kategori Jawaban Responden					Deviation	Mean	Kategori
	STS (F%)	TS (F%)	KS (F%)	S (F%)	SS (F%)			
Menurut Saya instruksi yang diberikan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan sangat jelas	0 (0,0%)	2 (3,6%)	11 (19,6%)	33 (58,9%)	10 (17,9%)	0,721	3,91	Baik
Saya selalu memberikan arahan kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan	0 (0,0%)	4 (7,1%)	9 (16,1%)	27 (48,2%)	16 (28,6%)	0,863	3,98	Baik
Saya selalu komunikasi dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan tim	0 (0,0%)	2 (3,6%)	10 (17,9%)	25 (44,6%)	19 (33,9%)	0,815	4,09	Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

1. Menurut saya instruksi yang diberikan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan sangat jelas

Pada pernyataan ini, tidak ada responden yang memilih “Sangat Tidak Setuju” (0,0%). Responden yang memilih “Tidak Setuju” sebesar 3,6%, “Kurang Setuju” 19,6%, sementara mayoritas responden menyatakan “Setuju” sebesar 58,9% dan “Sangat Setuju” 17,9%. Nilai rata-rata (mean) yang diperoleh adalah 3,91 dengan standar deviasi 0,721. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menilai instruksi yang diberikan atasan cukup jelas dalam penyelesaian pekerjaan, meskipun masih ada sebagian kecil yang merasa instruksi kurang konsisten atau detail.

2. Saya selalu memberikan arahan kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan
- Hasil distribusi jawaban menunjukkan bahwa 7,1% responden memilih “Tidak Setuju”, 16,1% memilih “Kurang Setuju”, sementara mayoritas menyatakan “Setuju” sebesar 48,2% dan “Sangat Setuju” 28,6%. Tidak ada responden yang memilih “Sangat Tidak Setuju”. Nilai mean yang diperoleh adalah 3,98 dengan standar deviasi 0,863. Data ini mengindikasikan bahwa pegawai yang berperan sebagai atasan cukup aktif dalam memberikan arahan kepada bawahan, meskipun terdapat sebagian kecil yang merasa arahan belum diberikan secara maksimal.
3. Saya selalu berkomunikasi dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan tim
- Pada pernyataan ini, tidak ada responden yang memilih “Sangat Tidak Setuju”. Responden yang menjawab “Tidak Setuju” sebesar 3,6%, “Kurang Setuju” 17,9%, sementara yang memilih “Setuju” sebanyak 44,6% dan “Sangat Setuju” 33,9%. Nilai mean tercatat sebesar 4,09 dengan standar deviasi 0,815. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi antar rekan kerja dalam penyelesaian pekerjaan tim dinilai sangat baik, bahkan menjadi indikator komunikasi yang paling kuat dibandingkan pernyataan lainnya.

Tabel 4.5
Frekuensi Jawaban Responden Kemampuan Kerja (X₃)

Item	Kategori Jawaban Responden					Deviation	Mean	Kategori
	STS (F%)	TS (F%)	KS (F%)	S (F%)	SS (F%)			
Saya terus mengembangkan kemampuan dan pengetahuan dalam pekerjaan saya	0 (0,0%)	2 (3,6%)	11 (19,6%)	32 (57,1%)	11 (19,6%)	0,735	3,93	Baik

Saya memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas saya secara efisien	0 (0,0%)	4 (7,1%)	9 (16,1%)	28 (50,0%)	15 (26,8%)	0,852	3,96	Baik
Saya merasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks	0 (0,0%)	2 (3,6%)	11 (19,6%)	24 (42,9%)	19 (33,9%)	0,828	4,07	Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

1. Saya terus mengembangkan kemampuan dan pengetahuan dalam pekerjaan saya

Pada pernyataan ini, sebagian besar responden memilih “Setuju” sebanyak 57,1%, diikuti oleh “Sangat Setuju” sebesar 19,6% dan “Kurang Setuju” sebesar 19,6%. Hanya 3,6% responden yang menyatakan “Tidak Setuju”, sedangkan tidak ada yang memilih “Sangat Tidak Setuju”. Nilai rata-rata (mean) yang diperoleh adalah 3,93 dengan standar deviasi 0,735. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki motivasi yang baik dalam mengembangkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki, sehingga mendukung kinerja mereka dalam pekerjaan sehari-hari.

2. Saya memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas saya secara efisien

Sebanyak 50,0% responden menyatakan “Setuju” dan 26,8% memilih “Sangat Setuju”, sedangkan 16,1% responden memberikan jawaban “Kurang Setuju” dan 7,1% menyatakan “Tidak Setuju”. Tidak ada yang menjawab “Sangat Tidak Setuju”. Nilai mean yang diperoleh adalah 3,96 dengan standar deviasi 0,852. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai sudah merasa memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dengan efisien,

meskipun masih terdapat sebagian kecil yang merasa keterampilannya perlu ditingkatkan.

3. Saya merasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks

Pernyataan ini didominasi oleh jawaban “Setuju” sebesar 42,9% dan “Sangat Setuju” sebesar 33,9%. Sementara itu, 19,6% responden memilih “Kurang Setuju” dan 3,6% memilih “Tidak Setuju”. Tidak ada responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju”. Nilai mean yang diperoleh adalah 4,07 dengan standar deviasi 0,828. Data ini menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan diri pegawai dalam menangani tugas-tugas kompleks relatif tinggi, yang mencerminkan kemampuan kerja yang baik dan rasa percaya diri yang kuat dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Tabel 4.6
Frekuensi Jawaban Responden Kepuasan Kerja (X₄)

Item	Kategori Jawaban Responden					Deviation	Mean	Kategori
	STS (F%)	TS (F%)	KS (F%)	S (F%)	SS (F%)			
Gaji yang saya terima sesuai dengan hasil kerja saya pada instansi tempat kerja	0 (0,0%)	5 (8,9%)	12 (21,4%)	21 (37,5%)	18 (32,1%)	0,951	3,93	Baik
Lingkungan kerja pada instansi tempat kerja sejauh ini mendukung saya dalam melakukan pekerjaan	0 (0,0%)	2 (3,6%)	10 (17,9%)	27 (48,2%)	17 (30,4%)	0,796	4,05	Baik
Saya memiliki hubungan baik	0 (0,0%)	2 (3,6%)	11 (19,6%)	24 (42,9%)	19 (33,9%)	0,828	4,07	Baik

dengan rekan kerja saya								
Saya merasa didukung oleh atasan dalam mengatasi masalah pekerjaan	0 (0,0%)	4 (7,1%)	13 (23,2%)	26 (46,4%)	13 (23,2%)	0,862	3,86	Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

1. Gaji yang saya terima sesuai dengan hasil kerja saya pada instansi tempat kerja
 Pada pernyataan ini, tidak ada responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” (0,0%). Sebagian besar responden menjawab “Setuju” sebesar 37,5% dan “Sangat Setuju” sebesar 32,1%. Sementara itu, responden yang memilih “Kurang Setuju” sebesar 21,4% dan “Tidak Setuju” sebesar 8,9%. Nilai rata-rata (mean) yang diperoleh adalah 3,93 dengan standar deviasi 0,951. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai menilai gaji yang diterima sudah sesuai dengan hasil kerja, meskipun masih terdapat sebagian responden yang merasa kompensasi belum sepadan.
2. Lingkungan kerja pada instansi tempat kerja sejauh ini mendukung saya dalam melakukan pekerjaan
 Sebagian besar responden menilai “Setuju” sebesar 48,2% dan “Sangat Setuju” sebesar 30,4%. Adapun 17,9% responden memilih “Kurang Setuju” dan 3,6% menjawab “Tidak Setuju”, sedangkan tidak ada yang menjawab “Sangat Tidak Setuju”. Nilai rata-rata mencapai 4,05 dengan standar deviasi 0,796. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dinilai baik dan mendukung pegawai

dalam menjalankan tugas, meskipun masih ada sebagian kecil yang berpendapat sebaliknya.

3. Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja saya

Pernyataan ini mendapatkan jawaban dominan pada kategori “Setuju” sebesar 42,9% dan “Sangat Setuju” sebesar 33,9%. Sebanyak 19,6% responden menjawab “Kurang Setuju”, 3,6% menjawab “Tidak Setuju”, dan tidak ada yang menjawab “Sangat Tidak Setuju”. Nilai rata-rata sebesar 4,07 dengan standar deviasi 0,828. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai merasa memiliki hubungan kerja yang harmonis dan baik dengan rekan kerja, yang mendukung suasana kerja lebih kondusif.

4. Saya merasa didukung oleh atasan dalam mengatasi masalah pekerjaan

Sebanyak 46,4% responden menyatakan “Setuju” dan 23,2% memilih “Sangat Setuju”. Sebagian responden menjawab “Kurang Setuju” sebesar 23,2% dan “Tidak Setuju” sebesar 7,1%, sementara tidak ada yang memilih “Sangat Tidak Setuju”. Nilai rata-rata diperoleh sebesar 3,86 dengan standar deviasi 0,862. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai merasa dukungan atasan sudah baik, namun masih ada sebagian responden yang menilai dukungan tersebut belum sepenuhnya optimal.

Tabel 4.7
Frekuensi Jawaban Responden Kinerja Pegawai (Y)

Item	Kategori Jawaban Responden					Deviation	Mean	Kategori
	STS (F%)	TS (F%)	KS (F%)	S (F%)	SS (F%)			
Saya mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang sesuai dengan standar perusahaan	0 (0,0%)	2 (3,6%)	11 (19,6%)	24 (42,9%)	19 (33,9%)	0,828	4,07	Baik

Item	Kategori Jawaban Responden					Deviation	Mean	Kategori
	STS (F%)	TS (F%)	KS (F%)	S (F%)	SS (F%)			
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan	0 (0,0%)	4 (7,1%)	13 (23,2%)	24 (42,9%)	15 (26,8%)	0,888	3,89	Baik
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0 (0,0%)	4 (7,1%)	13 (23,2%)	23 (41,1%)	16 (28,6%)	0,900	3,91	Baik
Saya memiliki hubungan baik dengan karyawan lain dalam menyelesaikan tugas	0 (0,0%)	2 (3,6%)	10 (17,9%)	29 (51,8%)	15 (26,8%)	0,774	4,02	Baik
Saya selalu mendapat arahan atau bimbingan dari pengawas terkait pekerjaan	0 (0,0%)	4 (7,1%)	9 (16,1%)	27 (48,2%)	16 (28,6%)	0,863	3,98	Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

1. Saya mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang sesuai dengan standar perusahaan

Pada pernyataan ini, tidak ada responden yang memilih “Sangat Tidak Setuju”, sementara 3,6% memilih “Tidak Setuju” dan 19,6% memilih “Kurang Setuju”. Sebagian besar responden memberikan jawaban “Setuju” yaitu 42,9%, dan 33,9% menyatakan “Sangat Setuju”. Nilai rata-rata (mean) yang diperoleh adalah 4,07 dengan standar deviasi 0,828. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menilai dirinya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan, dengan konsistensi jawaban yang cukup baik.

2. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan

Sebanyak 42,9% responden menyatakan “Setuju” dan 26,8% “Sangat Setuju”. Sementara itu, 23,2% memilih “Kurang Setuju” dan 7,1% “Tidak Setuju”, sedangkan tidak ada yang menjawab “Sangat Tidak Setuju”. Nilai mean sebesar 3,89 dengan standar deviasi 0,888 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai cukup mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, meskipun masih ada sebagian kecil yang merasa belum optimal dalam memenuhi target yang diberikan.

3. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

Sebanyak 41,1% responden memilih “Setuju” dan 28,6% “Sangat Setuju”. Sementara itu, 23,2% memilih “Kurang Setuju” dan 7,1% “Tidak Setuju”, tanpa ada yang memilih “Sangat Tidak Setuju”. Nilai mean sebesar 3,91 dengan standar deviasi 0,900. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki kedisiplinan waktu yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, meskipun masih ada sebagian kecil pegawai yang merasa kesulitan untuk selalu tepat waktu.

4. Saya memiliki hubungan baik dengan karyawan lain dalam menyelesaikan tugas

Hasil distribusi jawaban menunjukkan 51,8% responden menyatakan “Setuju” dan 26,8% memilih “Sangat Setuju”. Sebanyak 17,9% menyatakan “Kurang Setuju” dan hanya 3,6% memilih “Tidak Setuju”, sementara tidak ada yang memilih “Sangat Tidak Setuju”. Nilai rata-rata 4,02 dengan standar deviasi 0,774 menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki hubungan kerja sama

yang baik dengan rekan kerja, yang sangat mendukung efektivitas penyelesaian tugas.

5. Saya selalu mendapat arahan atau bimbingan dari pengawas terkait pekerjaan
- Sebanyak 48,2% responden menyatakan “Setuju” dan 28,6% memilih “Sangat Setuju”. Sementara itu, 16,1% menyatakan “Kurang Setuju” dan 7,1% memilih “Tidak Setuju”, tanpa ada responden yang memilih “Sangat Tidak Setuju”. Nilai mean 3,98 dengan standar deviasi 0,863. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai merasa telah mendapat arahan dan bimbingan dari atasan, meskipun sebagian kecil pegawai masih merasa arahan yang diberikan belum sepenuhnya merata.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Pengujian ini diterapkan dalam menetapkan informasi yang sudah dikumpul terdistribusi normal ataupun ditetapkan populasi normal. Teknik klasik untuk uji ini tidak sangat sulit. Dalam mengetahui apakah data berdistribusi normal ataupun tidak, perlu diterapkan pengujian analisa *Kolmogorov smirnov* menggunakan standar nilai sign.

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

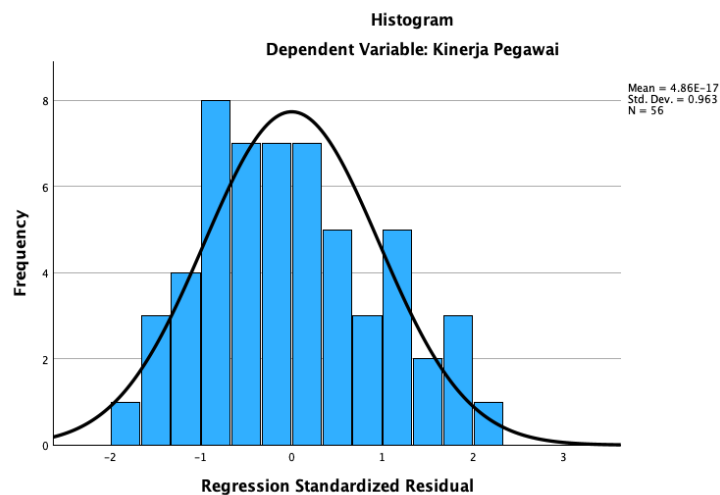
		Unstandardize d Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.40278126
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.061
Test Statistic		.068

Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.752
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.741
		Upper Bound	.763

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.
- Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

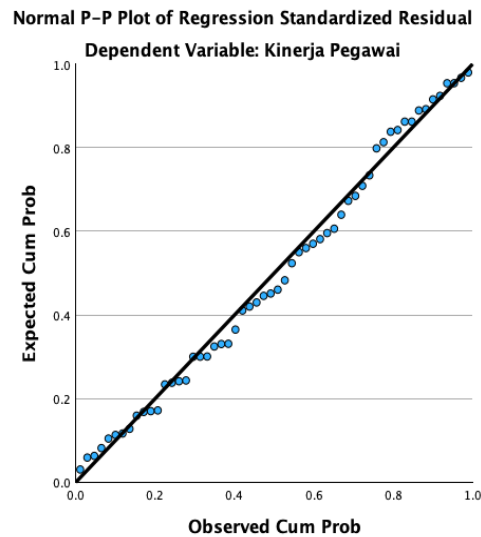
Uji ini didapatkan hasil *standardized* dengan hasil pengujian seluruh variabel senilai 0,200 di atas dari nilai sign 0,05. Maka dinyatakan uji tes normalitas dalam penelitian ini yaitu berdistribusi normal dengan hasil pengujian yang grafik histogram dan plot.



Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas Histogram

Menurut Gambar 4.1 tampilan histogram diketahui kurva dependen *Regression Standardized Residual* menghasilkan bentuk gambar cekung keatas seperti gunung. Maka dari itu menurut pengujian di atas, analisa regresi layak

diterapkan meski adanya kemiringan



Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Berdasarkan Gambar 4.2 tampilan Normal P-Plot *Regression Standardized* diketahui berbagai titik tersebar ke sekitaran garis diagonalnya. Sehingga menurut pengujian normalitas, analisis regresi layak diterapkan meski adanya plot yang berbelok sedikit dan garis diagonalnya.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan dalam melakukan uji apakah teknik regresi terbentuk adanya korelasi yang besar atau baik dari variable independen atau tidak. Satu di antara proses mengetahui adanya atau tidak tanda multikolinearitas adalah melalui hasil *tolerance* dan *Variance Inflating Factor*. Adapun hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan uji menerapkan *SPSS versi 29.00 for windows*

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.262	2.151		-1.052	.298		
	Kepemimpinan	.364	.094	.392	3.882	<.001	.561	1.781
	Komunikasi	.476	.158	.272	3.021	.004	.705	1.418
	Kemampuan Kerja	.343	.162	.198	2.112	.040	.650	1.537
	Kepuasan Kerja	.325	.109	.292	2.980	.004	.598	1.673

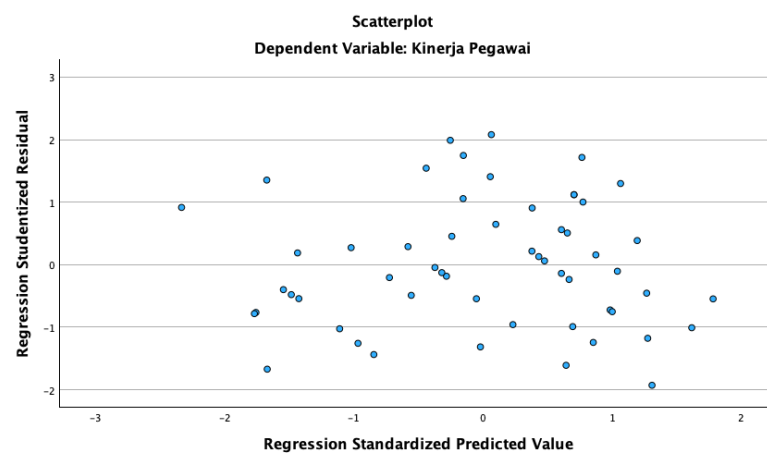
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Hasil pengujian multikolinearitas pada model regresi menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memenuhi syarat bebas multikolinearitas berdasarkan kriteria statistik yang ditetapkan. Keempat variabel penelitian yaitu kepemimpinan, komunikasi, kemampuan kerja, dan kepuasan kerja masing-masing memperlihatkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) berkisar antara 1,418 hingga 1,781 yang seluruhnya berada di bawah batas kritis 10, bahkan jauh dari ambang batas konservatif 5. Sementara itu, nilai tolerance yang dihasilkan berkisar dari 0,561 sampai 0,705, dimana keseluruhan angka tersebut melebihi standar minimum 0,1. Kondisi statistik ini mengkonfirmasi bahwa antar variabel prediktor tidak mengalami korelasi berlebihan yang dapat mengganggu akurasi estimasi parameter model. Dengan terpenuhinya asumsi non-multikolinearitas ini, maka koefisien regresi yang dihasilkan dapat diandalkan untuk menginterpretasikan pengaruh individual setiap variabel independen terhadap kinerja pegawai tanpa adanya bias estimasi yang disebabkan oleh redundansi informasi antar prediktor.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dipakai untuk melihat apakah model regresi mengalami hasil tidak serupa dari residual pengamatan lain. Bila variasi tersebut pada setiap pengamatan lain tetap heteroskedastisitas, dikenal dengan homokedastisitas dan jika varians beda dikenal dengan heteroskedastisitas. Hasil uji ini pada penelitian ditampilkan dalam gambar dibawah ini:



Gambar 4.3
Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.3, diketahui data tersebar dengan random di sekitar sumbu Y dan tidak memperoleh beberapa pola, maka model regresi ini bebas dari tanda heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Linier Regresi Berganda

Dalam mengadakan hipotesa, peneliti memakai analisa regresni linier berganda guna menelusuri korelasi antara variable bebas dan terikat dari pengaruh Kepemimpinan, komunikasi, kemampuan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Pengendali Penduduk Dan Keluarga Berencana (PPKB) Kabupaten Labuhanbatu Utara. Dari hasil olahan data

menggunakan SPSS didapatkan hasil dengan berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.262	2.151		-1.052	.298	
	Kepemimpinan	.364	.094	.392	3.882	<.001	.561
	Komunikasi	.476	.158	.272	3.021	.004	.705
	Kemampuan Kerja	.343	.162	.198	2.112	.040	.650
	Kepuasan Kerja	.325	.109	.292	2.980	.004	.598

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Dari pada Tabel 4.10 maka persamaan regresi berganda pada penelitian ini yaitu:

$$Y = -2,262 + 0,364 X_1 + 0,476 X_2 + 0,343 X_3 + 0,325 X_4 + e$$

Pada Tabel 4.10 menampilkan perhitungan didapat nilai konstanta (a) - 2,262, b1 senilai 0,364, b2 senilai 0,476, b3 senilai 0,343 dan b4 senilai 0,325 maka didapatkan persamaan regresi linier $Y = -2,262 + 0,364 X_1 + 0,476 X_2 + 0,343 X_3 + 0,325 X_4 + e$, Dari persamaan regresi tersebut diambil kesimpulan:

1. Nilai konstanta dalam model regresi menunjukkan angka -2,262 dengan standard error 2,151 dan nilai t sebesar -1,052. Secara statistik, konstanta ini tidak signifikan pada tingkat kepercayaan 95% karena memiliki nilai signifikansi 0,298 yang melebihi alpha 0,05. Konstanta negatif ini mengindikasikan bahwa ketika seluruh variabel independen bernilai nol, kinerja pegawai akan berada pada level -2,262 satuan, namun interpretasi praktis konstanta ini kurang relevan

karena kondisi dimana semua variabel prediktor bernilai nol jarang terjadi dalam konteks nyata.

2. Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,364 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,364 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Variabel Komunikasi Koefisien unstandardized untuk komunikasi bernilai 0,476 yang berarti setiap penambahan satu unit komunikasi akan berkontribusi meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,476 satuan ceteris paribus.
4. Variabel Kemampuan Kerja Koefisien regresi kemampuan kerja sebesar 0,343 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan kemampuan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,343 satuan dengan kondisi variabel lain tetap.
5. Variabel Kepuasan Kerja Koefisien unstandardized kepuasan kerja sebesar 0,325 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan kepuasan kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,325 satuan dengan asumsi faktor lain tidak berubah.

4.5 Uji t (Parsial)

Uji t (Parsial) yaitu mengetahui beberapa variable independen dengan parsial terhadap dependen. Berdasarkan hasil uji *SPSS Versi 29.00* maka nilai uji t yaitu dengan berikut:

Tabel 4.11
Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.262	2.151		-1.052	.298		
	Kepemimpinan	.364	.094	.392	3.882	<.001	.561	1.781
	Komunikasi	.476	.158	.272	3.021	.004	.705	1.418
	Kemampuan Kerja	.343	.162	.198	2.112	.040	.650	1.537
	Kepuasan Kerja	.325	.109	.292	2.980	.004	.598	1.673

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan data penelitian dengan 56 responden dan menggunakan 4 variabel independen, diperoleh derajat kebebasan (df) sebesar 51 ($n-k-1 = 56-4-1$). Pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan uji dua arah, nilai t tabel yang diperoleh adalah 2,008. Pengujian hipotesis parsial untuk setiap variabel independen menunjukkan hasil yang bervariasi dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

1. Variabel Kepemimpinan memperlihatkan nilai t hitung sebesar 3,882 yang secara absolut lebih besar dari t tabel ($3,882 > 2,008$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini dikonfirmasi oleh nilai signifikansi kurang dari 0,001 yang jauh di bawah alpha 0,05, mengindikasikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel Komunikasi menunjukkan t hitung 3,021 yang melebihi nilai t tabel ($3,021 > 2,008$), mengakibatkan penolakan H_0 dan penerimaan H_1 . Dengan tingkat signifikansi 0,004 yang berada di bawah batas kritis 0,05, dapat disimpulkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Variabel Kemampuan Kerja memperoleh t hitung sebesar 2,112 yang lebih besar dari t tabel ($2,112 > 2,008$), menyebabkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Meskipun nilai signifikansi 0,040 masih berada dalam batas toleransi alpha 0,05, pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dikategorikan signifikan namun dengan margin yang relatif tipis dibandingkan variabel lainnya.
4. Variabel Kepuasan Kerja menampilkan t hitung 2,980 yang melampaui nilai t tabel ($2,980 > 2,008$), sehingga menghasilkan keputusan menolak H_0 dan menerima H_1 . Dengan tingkat signifikansi 0,004 yang berada jauh di bawah alpha 0,05, kepuasan kerja terbukti memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.6 Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) dipakai untuk melihat variable independen dengan bersama-sama memberi pengaruh dependen. Berdasarkan hasil uji *SPSS Versi 29.00* maka nilai Anova dalam uji F yaitu dengan berikut:

Tabel 4.12
Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	261.896	4	65.474	30.853	<.001 ^b
	Residual	108.229	51	2.122		
	Total	370.125	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kemampuan Kerja, Komunikasi, Kepemimpinan

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Pengujian signifikansi model regresi secara simultan melalui uji F menghasilkan temuan yang sangat menggembirakan dengan nilai F hitung mencapai 30,853 yang secara substansial melampaui F tabel sebesar 2,79 pada derajat kebebasan 4 dan 51. Hasil analisis varians menunjukkan sum of squares

regresi sebesar 261,896 dengan mean square 65,474, sementara komponen residual memperlihatkan sum of squares 108,229 dan mean square 2,122 dari total 370,125. Tingkat signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,001 memberikan bukti statistik yang kuat untuk menolak hipotesis nol dan menerima hipotesis alternatif, yang berarti variabel kepemimpinan, komunikasi, kemampuan kerja, dan kepuasan kerja secara kolektif memberikan kontribusi signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

4.7 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berada di table Model Summary dan dituliskan R Square. Dalam regresi linier berganda disarankan dengan R Square yang telah sesuai atau dituliskan *Adjusted R Square* dikarenakan sesuai pada total variable yang diterapkan pada penelitian nilai R Square/*Adjusted* yang dinyatakan baik bila lebih dari 0.5 sebab nilai R Square sekitar 0 s.d 1. Hasil analisa ini yaitu:

Tabel 4.13
Hasil Uji R Square
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.708	.685	1.457

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kemampuan Kerja, Komunikasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa model regresi yang dikembangkan memiliki kemampuan explanatory yang cukup baik dalam menjelaskan variabilitas kinerja pegawai. Nilai R sebesar 0,841 mengindikasikan adanya korelasi yang kuat antara kombinasi variabel independen dengan variabel dependen, sementara R Square yang diperoleh sebesar 0,708 menunjukkan bahwa

70,8% dari total variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh keempat variabel prediktor yaitu kepemimpinan, komunikasi, kemampuan kerja, dan kepuasan kerja. Adjusted R Square sebesar 0,685 memberikan estimasi yang lebih konservatif setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel dalam model, mengkonfirmasi bahwa sekitar 68,5% variasi dalam kinerja pegawai dapat diatribusikan kepada faktor-faktor yang diteliti.

4.8 Pembahasan

4.8.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas PPKB Kabupaten Labuhanbatu Utara dengan koefisien regresi sebesar 0,364 dan tingkat signifikansi $p < 0,001$. Temuan ini mengkonfirmasi bahwa kualitas kepemimpinan menjadi faktor determinan utama dalam mendorong produktivitas pegawai dalam melaksanakan program-program strategis pengendalian penduduk dan keluarga berencana. Dalam konteks organisasi pemerintah yang mengemban misi pelayanan publik, kepemimpinan yang efektif terbukti mampu mengarahkan pegawai untuk mencapai target-target spesifik seperti penurunan angka kelahiran, peningkatan partisipasi KB, dan optimalisasi pelayanan data kependudukan.

Kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan Dinas PPKB memainkan peran crucial dalam memotivasi pegawai untuk mengatasi berbagai tantangan lapangan, termasuk resistensi masyarakat terhadap program KB dan kompleksitas koordinasi dengan berbagai *stakeholder*. Nilai beta standardized sebesar 0,392 menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki kontribusi relatif

terbesar dibandingkan variabel lain dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa investasi dalam pengembangan kompetensi kepemimpinan akan memberikan multiplier effect yang signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kepemimpinan yang visioner dalam konteks PPKB juga berkaitan erat dengan kemampuan pimpinan dalam menterjemahkan kebijakan nasional bidang kependudukan ke dalam strategi operasional yang dapat diimplementasikan di tingkat kabupaten. Pimpinan yang mampu memberikan *clarity of purpose* dan *inspiring vision* terbukti lebih berhasil dalam menggerakkan pegawai untuk mencapai target demografis yang ditetapkan. Temuan ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang menekankan pentingnya *intellectual stimulation* dan *individualized consideration* dalam meningkatkan *performance followers*.

Signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas PPKB juga tercermin dari kemampuan pimpinan dalam membangun kultur organisasi yang mendukung inovasi dan *continuous improvement* dalam pelayanan program kependudukan. Kepemimpinan yang adaptif dan responsif terhadap dinamika perubahan kebijakan serta kebutuhan masyarakat terbukti dapat meningkatkan agility organisasi dalam merespons berbagai tantangan implementasi program KB.

Penelitian yang dilakukan oleh Retnowati et al. (2023) serta Bohalima (2024) menguatkan temuan bahwa kepemimpinan memiliki peran penting dalam mendorong kinerja pegawai. Retnowati et al. (2023) menegaskan bahwa

kepemimpinan yang baik, bersama dengan kualitas kehidupan kerja dan modal psikologis, mampu meningkatkan kinerja secara signifikan. Sejalan dengan itu, Bohalima (2024) juga menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai, di mana pemimpin yang mampu mengarahkan dan memotivasi bawahannya dapat menciptakan hasil kerja yang lebih optimal. Kedua penelitian tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan merupakan faktor utama dalam meningkatkan produktivitas pegawai.

4.8.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel komunikasi menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi 0,476 dan tingkat signifikansi 0,004, menempati posisi kedua dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai Dinas PPKB. Dalam konteks pelayanan program pengendalian penduduk dan keluarga berencana, komunikasi efektif menjadi keterampilan fundamental yang menentukan keberhasilan sosialisasi program, edukasi masyarakat, dan koordinasi antar unit kerja. Pegawai yang memiliki kemampuan komunikasi baik terbukti lebih berhasil dalam mengubah persepsi dan perilaku reproduksi masyarakat melalui pendekatan persuasif dan edukatif yang sesuai dengan karakteristik sosial budaya lokal.

Efektivitas komunikasi dalam implementasi program PPKB tidak hanya terbatas pada aspek verbal, tetapi juga mencakup kemampuan menggunakan berbagai media dan saluran komunikasi yang tepat sasaran. Pegawai yang mampu mengadaptasi gaya komunikasi sesuai dengan segmen masyarakat yang dilayani, baik dari segi usia, pendidikan, maupun latar belakang sosial ekonomi,

menunjukkan tingkat keberhasilan yang lebih tinggi dalam mencapai target program. Komunikasi interpersonal yang empatik dan *culturally sensitive* terbukti dapat mengurangi resistensi masyarakat terhadap program KB dan meningkatkan acceptance rate terhadap berbagai metode kontrasepsi yang disosialisasikan.

Aspek komunikasi internal dalam organisasi juga memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai melalui peningkatan koordinasi antar bidang dan optimalisasi sharing informasi. Sistem komunikasi yang well-established memungkinkan terjadinya sinergi antara bidang advokasi dan KIE, bidang keluarga berencana dan kesehatan reproduksi, serta bidang pengendalian penduduk dan pemerintahan dalam mencapai target bersama. *Flow* komunikasi yang lancar antar level hierarki juga memfasilitasi *process feedback* dan *corrective action* yang diperlukan untuk *continuous improvement* kualitas pelayanan program kependudukan.

Teknologi informasi dan komunikasi modern telah membuka peluang baru bagi pegawai Dinas PPKB untuk memperluas jangkauan dan meningkatkan efektivitas komunikasi program. Pemanfaatan media sosial, aplikasi mobile, dan platform digital lainnya dalam sosialisasi program KB terbukti dapat meningkatkan engagement dan partisipasi masyarakat, khususnya generasi muda. Kemampuan pegawai dalam mengintegrasikan *traditional communication methods* dengan *digital communication channels* menjadi *competency* yang semakin penting dalam era digitalisasi pelayanan publik.

Signifikansi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai mengimplikasikan perlunya investasi berkelanjutan dalam pengembangan

communication skills pegawai Dinas PPKB. Program pelatihan *public speaking*, teknik presentasi, *counseling skills*, dan *digital communication literacy* perlu menjadi bagian integral dari agenda capacity building organisasi.

Hasil penelitian dari Ndruru (2024) menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan temuan Sugiono dan Tobing (2021) yang menyatakan bahwa komunikasi, bersama dengan kepemimpinan dan budaya organisasi, secara langsung memengaruhi kepuasan kerja dan berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, baik komunikasi yang bersifat instruksional maupun interaktif terbukti memperkuat hubungan kerja, meminimalisir kesalahpahaman, serta meningkatkan produktivitas pegawai.

4.8.3 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi 0,343 dan tingkat signifikansi 0,040. Meskipun memiliki kontribusi relatif paling kecil dibandingkan variabel lain dengan beta standardized 0,198, kemampuan kerja tetap menjadi faktor fundamental yang menentukan kualitas pelaksanaan tugas-tugas teknis di Dinas PPKB. Dalam konteks penyelenggaraan program pengendalian penduduk dan keluarga berencana, kemampuan kerja mencakup kompetensi teknis dalam mengoperasikan sistem informasi kependudukan, kemampuan menganalisis data demografis, dan keterampilan memberikan layanan konseling KB sesuai dengan standar nasional yang ditetapkan BKKBN.

Kemampuan kerja yang memadai memungkinkan pegawai untuk melaksanakan berbagai tugas spesialisasi dengan tingkat akurasi dan efisiensi yang

optimal. Kompetensi dalam pengelolaan data kependudukan melalui aplikasi SIPENCAPIL, kemampuan melakukan proyeksi demografis, dan keterampilan menggunakan alat-alat bantu program KB menunjukkan korelasi positif dengan achievement indikator kinerja individual maupun organisasi. Pegawai yang memiliki technical competency yang strong cenderung lebih confident dalam melaksanakan tugas lapangan dan menghasilkan output yang berkualitas tinggi sesuai dengan service standard yang ditetapkan.

Aspek kemampuan kerja dalam konteks PPKB juga meliputi *soft skills* yang mendukung efektivitas pelayanan, seperti kemampuan *problem solving* dalam menangani kasus-kasus kompleks program KB, *analytical thinking* dalam mengidentifikasi pola dan trend demografis, serta *adaptability* dalam menghadapi perubahan kebijakan dan regulasi. Kemampuan untuk belajar dan beradaptasi dengan teknologi baru, metode kerja yang lebih efisien, dan *approach* yang lebih inovatif dalam pelayanan program kependudukan menjadi *differentiating factor* yang menentukan tingkat kinerja pegawai.

Pengembangan kemampuan kerja yang berkelanjutan melalui *learning and development programs* terbukti berkontribusi terhadap peningkatan *job performance* dan *professional growth* pegawai. *Investment* dalam *technical training, certification programs, dan skill upgrading initiatives* menunjukkan *return* yang positif dalam bentuk peningkatan *productivity* dan *service quality*. Kemampuan kerja yang terus berkembang juga memungkinkan pegawai untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar dan berkontribusi lebih optimal terhadap pencapaian *organizational objectives* di bidang pengendalian penduduk.

Signifikansi pengaruh kemampuan kerja, meskipun relatif lebih kecil, mengimplikasikan bahwa pengembangan *competency-based human resource management* di Dinas PPKB tetap menjadi prioritas strategis. *Competency mapping, skills gap analysis*, dan *individual development planning* perlu diimplementasikan secara sistematis untuk mengidentifikasi area pengembangan dan merancang *intervention* yang tepat sasaran.

Penelitian yang dilakukan oleh Jaya dan Risnawati (2023) menegaskan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa semakin tinggi keterampilan, keahlian, dan pengalaman yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula hasil kerjanya. Meskipun gaya kepemimpinan demokratis dalam penelitian tersebut tidak terbukti berpengaruh, kemampuan kerja tetap menjadi faktor dominan yang menentukan pencapaian target organisasi. Hal ini mendukung bahwa pengembangan kompetensi pegawai harus terus ditingkatkan agar kinerja organisasi semakin optimal.

4.8.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi 0,325 dan tingkat signifikansi 0,004, menempati posisi ketiga dalam memberikan kontribusi terhadap variasi kinerja pegawai Dinas PPKB. Beta standardized sebesar 0,292 mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memberikan dampak yang substantial terhadap motivasi dan produktivitas pegawai dalam melaksanakan program-program pengendalian penduduk dan keluarga berencana. Dalam lingkungan kerja yang seringkali menghadapi tantangan

kompleks dalam mengubah perilaku reproduksi masyarakat, kepuasan kerja menjadi faktor motivasional yang crucial untuk mempertahankan antusiasme dan komitmen pegawai terhadap pencapaian target organisasi.

Kepuasan kerja di Dinas PPKB tidak hanya berkaitan dengan aspek *financial compensation*, tetapi juga mencakup dimensi *non-monetary* seperti *job satisfaction*, *work-life balance*, *career development opportunities*, dan *organizational support*. Pegawai yang merasa puas dengan kondisi kerja, sistem *reward* dan *recognition*, serta lingkungan organisasi yang kondusif cenderung menunjukkan *higher level of engagement* dalam melaksanakan tugas-tugas lapangan yang *challenging*. Satisfaction dengan *supervisor support*, *peer relationships*, dan *organizational culture* terbukti dapat meningkatkan *job involvement* dan *organizational citizenship behavior* yang berkontribusi positif terhadap *overall team performance*.

Aspek kepuasan kerja yang spesifik dalam konteks pelayanan PPKB berkaitan dengan *sense of meaningfulness* dalam berkontribusi terhadap *improvement* kualitas hidup masyarakat melalui program pengendalian penduduk. Pegawai yang merasakan impact positif dari pekerjaan mereka terhadap *welfare* masyarakat menunjukkan tingkat *job satisfaction* yang lebih tinggi dan *motivation* yang lebih *sustainable* dalam jangka panjang. *Recognition* terhadap *contribution* pegawai dalam mencapai target demografis kabupaten, baik melalui *formal award* maupun *informal appreciation*, terbukti dapat meningkatkan *morale* dan *willingness to go extra mile* dalam pelayanan program kependudukan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas PPKB juga mencakup adequacy of resources untuk melaksanakan tugas, fairness dalam treatment dan opportunity, serta clarity dalam job description dan performance expectations. Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, akses terhadap teknologi dan informasi yang diperlukan, serta support system yang responsive dari manajemen berkontribusi signifikan terhadap overall job satisfaction. Selain itu, opportunity untuk professional development, participation dalam decision making, dan career advancement menjadi driving factors yang menentukan tingkat kepuasan dan retention pegawai.

Temuan dari Yani dan Andani (2024) memperlihatkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Hal ini selaras dengan penelitian Sugiono dan Tobing (2021) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja. Dengan demikian, kepuasan kerja bukan hanya faktor pendukung, tetapi juga menjadi variabel penting yang menghubungkan berbagai aspek organisasi dengan kinerja pegawai secara keseluruhan.

4.8.5 Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Kemampuan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan, komunikasi, kemampuan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PPKB Kabupaten Labuhanbatu Utara dengan F hitung

30,853 > F tabel 2,79 dan tingkat signifikansi $p < 0,001$. Temuan ini mengkonfirmasi bahwa peningkatan kinerja pegawai dalam implementasi program pengendalian penduduk dan keluarga berencana memerlukan pendekatan holistik yang mengintegrasikan seluruh dimensi manajemen sumber daya manusia secara synergistic. Model regresi yang dikembangkan mampu menjelaskan 70,8% variabilitas kinerja pegawai, menunjukkan tingkat explanatory power yang substantial untuk dijadikan basis strategic decision making dalam pengembangan organizational capability.

Sinergi antara keempat variabel independen menciptakan multiplier effect yang lebih powerful dibandingkan dengan pengaruh individual masing-masing variabel. Kepemimpinan yang visioner dan transformatif akan lebih efektif ketika didukung oleh sistem komunikasi yang excellent, kompetensi kerja yang adequate, dan tingkat kepuasan kerja yang optimal. Dalam konteks pelayanan PPKB, kombinasi leadership yang inspiring, communication yang persuasive, technical competency yang reliable, dan work satisfaction yang sustainable terbukti dapat mengoptimalkan achievement terhadap target-target strategis seperti penurunan Total Fertility Rate, peningkatan Contraceptive Prevalence Rate, dan enhancement kualitas pelayanan data kependudukan.

Interaksi sinergis antara variabel-variabel tersebut juga menciptakan positive organizational climate yang mendukung innovation, collaboration, dan continuous improvement dalam pelayanan program kependudukan. Kepemimpinan yang effective dapat meningkatkan job satisfaction melalui supportive leadership behavior, sementara komunikasi yang excellent dapat memperkuat team cohesion

dan shared understanding terhadap organizational goals. Kemampuan kerja yang superior akan meningkatkan confidence dan job satisfaction pegawai, yang pada gilirannya akan meningkatkan motivation untuk achieve higher performance standards. Reciprocal relationship antara keempat variabel ini menciptakan virtuous cycle yang berkontribusi terhadap sustainable organizational excellence.

Significance pengaruh simultan keempat variabel juga mengindikasikan bahwa partial improvement pada satu aspek saja tidak akan menghasilkan optimal impact terhadap organizational performance. Manajemen Dinas PPKB perlu mengembangkan integrated human resource development strategy yang simultaneously addresses leadership development, communication enhancement, competency building, dan employee satisfaction improvement. Holistic approach ini memastikan bahwa investment dalam human capital development akan menghasilkan maximum return dalam bentuk improved service delivery, enhanced stakeholder satisfaction, dan superior achievement terhadap demographic targets di tingkat kabupaten.

Penelitian oleh Putra dan Dewi (2022) menemukan bahwa kepemimpinan, komunikasi, kemampuan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kombinasi keempat faktor tersebut mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi pegawai, serta meningkatkan kualitas pelayanan organisasi.