

Analisis Kinerja berdasarkan Hubungan Kerja, Komunikasi dan Tingkat Kesejahteraan Pegawai PT Perta Arun Gas Lhokseumawe

Haryadi¹ dan Hakim Muttaqim²

¹Pegawai PT PAG Lhokseumawe
email: haryadi@gmail.com

²Dosen FE Universitas Almuslim, Bireuen – Aceh
email: hakimmuttaqim11@gmail.com

Article history

Received:
July 22, 2023
Accepted:
July 24, 2023
Published:
August 10, 2023

Page:
1 – 11

Keywords:
Employee Performance,
Work Relations,
Communication,
Welfare Level



© 2023
Oleh authors. SingKite Journal;
Management, Business and
Entrepreneurship. Artikel ini
bersifat open access yang didis-
tribusikan di bawah syarat dan
ketentuan Creative Commons
Attribution-ShareAlike 4.0
International License

ABSTRACT: *This study aims to conduct an empirical analysis of employee performance based on work relations, communication and level of welfare at PT Perta Arun Gas Lhokseumawe (PAG). Using survey research, quantitative method approach with path analysis. With exogenous variables respectively Work Relations, Communication and Level of Employee Welfare. Based on data collected through a rating scale questionnaire by 135 employees, a descriptive conclusion was obtained, that (a) work relations within the company, not yet optimal - with an achievement level of 79.9% of ideal conditions. (b) Interpersonal communication both within the work team and with the leadership has also been going well reaching 81%, (c) While the work welfare factor is good from the aspect of job security, family and work facilities in general it is good. The level of employee welfare reaches 79.20% and (d) the level of performance that is considered good reaches 78.99%. Statistically with path analysis the results are obtained; (1) There is a direct and indirect working relationship effect on the performance of employees of 35.69%, (2) there is a direct and indirect effect of communication on the performance of employees of 40.74%, (3) it is proven that there is a direct and indirect effect of the level of welfare on employee performance of 44.07%, and (4) work relations, communication and the level of welfare jointly affect the performance of employees of PT. PAG Lhokseumawe, amounting to 40.1%.*

ABSTRAK: Penelitian bertujuan melakukan analisis empiris tentang Kinerja pegawai berdasarkan Hubungan Kerja, Komunikasi dan Tingkat Kesejahteraan di PT Perta Arun Gas Lhokseumawe (PAG). Menggunakan penelitian survei, pendekatan metode kuantitatif dengan analisis jalur. Dengan variabel eksogen masing-masing Hubungan Kerja, Komunikasi dan Tingkat Kesejahteraan pegawai. Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui skala penilaian kuesioner oleh 135 pegawai, diperoleh simpulan deskriptif, bahwa (a) hubungan kerja di perusahaan, belum optimal - dengan tingkat pencapaiannya sebesar 79,9% dari kondisi idealnya. (b) Komunikasi antar personal, baik sesama tim kerja dan dengan pimpinan juga sudah berjalan baik mencapai 81% (c) Sedangkan faktor kesejahteraan kerja, baik dari aspek jaminan kerja, keluarga dan fasilitas kerja umumnya menyatakan sudah baik. Tingkat kesejahteraan pegawai mencapai 79,20% dan (d) tingkat kinerja sudah dianggap baik mencapai 78,99%. Secara statistik dengan analisis jalur, diperoleh hasil; (1) terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung hubungan kerja terhadap kinerja sebesar 35,69%, (2) terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung komunikasi terhadap kinerja pegawai sebesar 40,74%, (3) terbukti ada pengaruh langsung dan tidak langsung tingkat kesejahteraan terhadap kinerja pegawai sebesar 44,07%, dan (4) secara simultan hubungan kerja, komunikasi dan tingkat kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PAG Lhokseumawe, sebesar 40,1%.

1. Pendahuluan

Berbagai permasalahan yang dihadapi industri dan perusahaan berbasis produksi dan jasa, saat ini pihak perusahaan harus menemukan jawaban dan pemecahan yang cepat, tepat, dan akurat. Khususnya berkaitan

dengan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai tenaga kerja penggerak industri dan perusahaan. Memang sudah jelas, pekerja adalah urat nadi yang dibutuhkan dalam ikut menjalankan aktivitas dan usaha. Sehingga akan terjadi risiko nyata apabila pekerja tidak siap dalam menghadapi tantangan dan kemajuan jaman dan perkembangan dunia bisnis. Yang berakibat fatal pada stabilitas. Hal ini disebutkan oleh Sutrisno (2011) bahwa tenaga kerja harus siap menghadapi tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya.

Oleh karena itu, perusahaan perlu mengupayakan terciptanya tenaga kerja yang siap belajar dan siap bekerja, semangat untuk maju dan berkeaktivitas dengan inovasi yang tinggi, mampu bekerja sama, loyal, memainkan peran kemasa depan dan keberlanjutan dan ita lagi memiliki skill yang mumpuni.

Menurut Russel (dalam Sedarmayanti, 2007) bahwa kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu. Keberhasilan dapat dicapai perusahaan, diawali dengan sejauhmana para pekerja mampu maksimal melakukan kegiatan operasional perusahaan. Proses operasional perusahaan akan berjalan dengan baik berdasar pada hubungan kerja yang jelas, dan saluran komunikasi berjalan dengan baik pula.

Pada saat para pegawai atau pekerja menjalankan usaha dan program perusahaan, menurut Bayangkara (2011) selayaknya berjalan dengan pendekatan ekonomisasi, efisiensi dan efektifitas. Sehingga, selayaknya usaha perusahaan meningkatkan kinerja pegawai harus dapat memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti perhatian pada pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan, tingkat motivasi dan partisipasi, peningkatan kemampuan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), jalinan komunikasi yang terbuka dan lancar, lingkungan kerja, dan hubungan dalam kerja.

Aspek hubungan kerja antara karyawan dan pimpinan yang terjadi setelah perjanjian kerja, harus mengikat dan berjalan adanya hubungan ketergantungan keduanya (Manullang, 2006). Sehingga meminimalkan adanya gap posisi pekerja dan pengusaha. Sebagaimana sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di dalamnya diatur secara terperinci mengenai hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Hubungan kerja merupakan suatu kesatuan yang saling mendukung untuk menunjang kinerja pegawai dan kinerja perusahaan atau organisasi.

Disamping itu, walaupun hubungan kerja telah diatur sedemikian rupa, juga harus adanya komunikasi harmonis pegawai dan pimpinan dan atau pengusaha bersangkutan. Sehingga instruksi dan tata kerja dapat sesuai dengan yang diinginkan, dengan dipahaminya semua prosedur dan instruksi kerja oleh pegawai. Juga untuk mencapai hasil kerja yang optimal yang optimal terjalannya komunikasi yang baik pula diantara tim kerja. Melalui komunikasi, pegawai dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga pegawai dapat saling bekerja sama satu sama lain (Pace & Faules dalam Rusmana et.al 2019:252).

Menurut Knapp (dalam Suprpto, 2009), komunikasi adalah adanya interaksi antar pribadi, baik verbal dan nonverbal, yang mampu meningkatkan efektifitas dalam meningkatkan kualitas SDM dalam perusahaan/ organisasi. Komunikasi dalam hal ini sangat dibutuhkan di organisasi atau perusahaan sebagai cara untuk menyampaikan sebuah pendapat, tujuan dan visi perusahaan dengan jelas.

Yang tidak kalah pentingnya untuk menjamin loyalitas pegawai adalah kenyamanan kerja pegawai. sehingga berimbang pada hasil kerja individu dan tim sesuai tujuan perusahaan. Kesejahteraan pegawai seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan pemberian motivasi adalah hak para pegawai. Maka pihak perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan tersebut agar adanya kontribusi maksimal; yang dilakukan pekerja membangun perusahaan dan demi keberlanjutannya. Oleh karenanya, kesejahteraan pegawai merupakan salah satu bentuk penangan atas tenaga kerja dan merupakan salah satu tujuan yang hendak di capai baik perusahaan.

Kesejahteraan pegawai diperhatikan dari aspek finansial dan juga non finansial. Karena baik dari insentif maupun perhatian ataupun penghargaan lain dari para pengusaha, seperti adanya jaminan kesehatan, peralatan kerja, pemberian pelatihan dan ketrampilan kerja bagi peningkatan skill pegawai, adalah bagian dari upaya meningkatkan kesejahteraan.

Sudah dapat dipastikan, dengan adanya jaminan kesejahteraan yang mumpuni berdampak pada ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal pekerja pada perusahaan. Dan hal ini bagian dari kompensasi yang harus diprogramkan dan ditetapkan perusahaan, dalam mempertahankan pegawainya.

Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti pada PT. Perta Arun Gas Lhokseumawe diketahui hubungan kerja pegawai masih belum terjalin secara harmonis. Tersendatnya komunikasi antara bawahan dan atasan

hal ini sangat mengganggu dalam intruksi pekerjaan sehingga berpengaruh terhadap hasil kinerja pegawai. Juga hubungan antara tim kerja pegawai masih menjadi masalah tersendiri, bisa jadi karena adanya ketidakadilan, atau kekompakan dan kemungkinan kemampuan yang berbeda. Sehingga sering terjadi miskomunikasi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang diharapkan.

Sementara itu, walaupun adanya upaya terus meningkatkan kesejahteraan pegawai pada PT. Perta Arun Gas Lhokseumawe, melalui penyediaan fasilitas kesejahteraan kerja, namun belum merata dapat dilakukan. Tentu hal ini menjadi masalah dalam upaya mencapai hasil kerja tim yang optimal.

Berkaitan dengan hal tersebut, secara empiris menarik perhatian untuk dianalisis secara detail kinerja pegawai, dengan memperhatikan faktor hubungan kerja, komunikasi dan kesejahteraan pegawai tersebut, baik secara parsial maupun secara simultan dari aspek yang menjadi kajian dari kinerja pegawai tersebut. Karena dari beberapa yang sama, seperti penelitian Sudira dan Sudarma (2014) dan penelitian Setiawan (2019), menemukan terdapat kaitan yang erat hubungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

2. Metode Penelitian

a. Metode dan Variabel Penelitian

Penelitian berupa survei menggunakan metode deskriptif asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode pengukuran objektif dan analisis statistik terhadap sampel data yang diperoleh melalui instrumennya seperti kuesioner dan dipakai membuktikan hipotesis (dugaan sementara) yang diajukan dalam penelitian (Marwan, dkk, 2023). Sedangkan asosiatif adalah jenis riset yang dapat menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel yang diteliti (Sugiyono, 2012).

Analisis dalam menjawab persoalan penelitian ini menggunakan *Path Analysis*. Yang dimaksudkan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat yang terjadi pada variabel bebas yang mempengaruhi variabel tak bebas, baik langsung ataupun tidak langsung (Marwan, dkk; 2019).

Teknik pengumpulan data primer melalui kuesioner yang teruji validitas dan realibilitasnya yang disebar terhadap 135 pegawai PT Perta Arun Gas Lhokseumawe. Kuesioner disusun secara tertutup, berisi pernyataan yang disusun berdasarkan dimensi dan indikator variabel, dirancang bertikut ini:

Tabel 1. Variabel dan Dimensinya

Variabel	Dimensi	Indikator
Hubungan Kerja (X1)	Hubungan antar Tim kerja dalam perusahaan Gubungan dengan pimpinan dalam perusahaan Hubungan diluar perusahaan (Sumber: Siwi 2014).	1. Tingkat keramahan atasan 2. Keterkaitan pekerjaan dengan atasan 3. Kebersamaan sesama karyawan 4. Pengambilan keputusan pemecahan masalah 5. Dukungan antar karyawan 6. Hubungan karyawan baru dengan senior.
Komunikasi (X2)	Komunikasi verbal Komunikasi non verbal Kimunikasi menginterpretasikan ide (Sumbe: Mangkunegara, 2011)	1. Pengetahuan (knowledge) 2. Keterampilan (skills) 3. Sikap (Attitude)
Tingkat Kesejahteraan (X3)	Pendapatan (Finansial) Perhatian Penghargaan Jaminan Kesehatan kerja (Sumber: Mosher, 2007)	1. Kepuasan kerja, 2. Ketidakpastian 3. Kecelakaan kerja, 4. Risiko 5. Tidak ada promosi, 6. Diskriminasi 7. Intensitas kerja, 8. Jaminan kesehatan
Kinerja (Y)	Kualitas kerja Kuantitas kerja Tanggung jawab kerja (Mangkunegara, 2011)	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas dan Hasil 3. Kerja sama 4. Tangung Jawab 5. Inisiatif

b. Objek Penelitian

Studi dilakukan pada pegawai PT. Perta Arun Gas Lhokseumawe yang berjumlah 135 orang. Perusahaan ini memegang amanah sebagai bagian Subholding Gas Pertamina, PT Pertamina Gas Negara, serta sebagai anak Perusahaan PT Pertamina Gas (PAG) sejak 2013. PT Perta Arun Gas sesuai dengan ketentuan No. 22 dengan kegiatan usaha *Receiving* dan *Regasification Terminal*, penerimaan dan proses pembentukan gas

kembali, serta penjualan produksi dan gas bumi hasil kegiatan usaha tersebut, serta menyelenggarakan kegiatan usaha penunjang lain yang secara langsung maupun tidak langsung menunjang kegiatan usaha tersebut. Dengan karakteristik responden (pegawai) penelitian dideskripsikan berikut ini:

Tabel 2. Diskripsi Karakteristik Responden

KETERANGAN		JUMLAH	PERSENTASE (%)
Jenis Kelamin	Laki - Laki	87	64,44
	Perempuan	48	35,56
Umur	20-30 Tahun	27	20,00
	31-40 Tahun	41	30,37
	41-50 Tahun	37	27,40
	> 50 Tahun	30	22,22
Pendidikan	SMP	5	3,70
	SMA	25	18,51
	Diploma	30	22,22
	Sarjana (S1)	62	45,92
	Pasca Sarjana (S2)	13	9,62
Jumlah Responden		135	100%

Sumber: PT Perta Arun Gas Lhokseumawe, 2023

c. Alat Analisis

Dalam kajian analisis kinerja berdasarkan hubungan antar variabel hubungan kerja, komunikasi dan kesejahteraan pegawai digunakan analisis jalur. Dengan alasan ketiga variabel prediktor saling berhubungan (kausalitas). Analisis jalur digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh langsung maupun tidak langsung. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat disebut koefisien jalur (Marwan, dkk, 2019). Untuk dapat menggunakan alat analisis ini, dipastikan data memiliki skala ukur minimal interval. Juga terpenuhinya semua asumsi klasik, yakni normalitas, heterosi-dasitas, multikolinieritas serta model hubungan antar variabel linieritas (Syahril dan Win K, 2021).

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

1). Uji Validitas isi Instrumen

Sebelum dilakukan pengambilan data sesungguhnya dilakukan uji kesahihan dan kehandalan kuesioner sebagai alat pengumpulan data survei. Uji kesahihan atau Validitas merupakan suatu ukuran menunjukkan keakuratan suatu instrument, sehingga dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur (Sugiono, 2008 dalam Marwan, dkk, 2019). Caranya, dengan mengkorelasikan setiap item dengan total variabelnya dari data awal yang ditemukan berskala ordinal dengan korelasi Rank-Spearman (Rs).

Dari olahan data dengan SPSS, hasil instrument penelitian ini terdapat 6 item variabel hubungan kerja dan dinyatakan valid dengan nilai koefisien Rs antara 0,513 sampai 0,709. Terdapat 6 item variabel komunikasi dan dinyatakan valid dengan nilai koefisien Rs antara 0,559 sampai 0,683. Terdapat 8 item variabel tingkat kesejahteraan pegawai dan terbukti valid dengan nilai koefisien Rs antara 0,407 sampai 0,811, serta 10 item variabel kinerja pegawai dinyatakan valid dengan rata-rata nilai Rs = 0,503.

2). Uji Reliabilitas Instrumen

Untuk memperoleh konsistensi sebuah hasil penelitian dengan menggunakan berbagai metode penelitian dalam kondisi (tempat dan waktu) yang berbeda maka instrument harus dinyatakan reliable. Secara khusus, konsep reliabilitas mengacu pada konsistensi hasil score pada item-item yang terdapat pada kuesioner sehingga uji reliabilitas sesungguhnya menguji ketepatan skala-skala pengukuran instrumen penelitian (Marwan, dkk, 2023).

Tingkat realibilitas suatu instrumen penelitian didasarkan atas nilai koefisien *Cronbach Alpha* (α), dan batas minimal dinyatakan realible yakni $\alpha = 0,60$ (Ghozali, 2013). Hasil uji reliabilitas dari variabel penelitian ini adalah:

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien α	Jumlah item	Simpulan
Hubungan Kerja	0,646	6	Realible
Komunikasi	0,692	6	Realible
Tingkat Kesejahteraan	0,798	8	Realible
Kinerja Pegawai	0,682	10	Realible

Sumber: Hasil Olahan Data (2023)

3). Analisis Deskriptif

Hasil olahan data kuesioner yang telah dibobot, maka dideskripsikan berikut ini:

Tabel 4. Deskripsi Skor pencapaian Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah & Persentase Jawaban setiap item (%)					Skor Penelitian	Skor ideal	Skor Pencapaian (%)
	STS	TS	KS	S	SS			
Hubungan Kerja	0	3	245	315	247	3236	4050	79,90
	0,00	0,35	28,96	37,23	29,20			
Komunikasi	0	5	215	324	266	3281	4050	81,01
	0,00	0,59	25,41	38,30	31,44			
Tingkat Kesejahteraan	3	26	296	441	314	4277	5400	79,20
	0,28	2,41	27,41	40,83	29,07			
Kinerja Pegawai	5	43	303	663	336	5332	6750	78,99
	0,37	3,19	22,44	49,11	24,89			

Sumber: Hasil Olahan Data (2023) Catatan: STS = sangat tidak setuju, sampai SS = sangat setuju

meninjau tabel di atas, maka:

- Aspek berkaitan dengan hubungan kerja di perusahaan, antara bagian-bagian atau individu-individu dan dengan pihak luar sebagai akibat penyelenggaraan tugas dan fungsi masing-masing dalam mencapai sasaran dan tujuan, berlangsung lancar masuk kategori baik walaupun belum optimal. Karena terdapat hampir 29% menyatakan kurang. Sehingga tingkat pencapaiannya sebesar 79,9% dari kondisi idealnya.
- Dari aspek komunikasi natar personal, baik sesama tim kerja dan dengan pimpinan/pengusaha juga sudah berjalan baik mencapai 81% jalur komunikasi verbal maun non-verbal terlaksana sesuai SOP dan prosedur kerja lainnya. Namun beberapa pegawai masih menganggap belum maksimal, terdapat sekitar 25% menyatakan kurang lancar, khususnya karena pebedaan skill dan sikap dalam bekerja.
- Sedangkan faktor kesejahteraan kerja, baik dari aspek jaminan kerja, keluarga dan fasilitas kerja umumnya menyatakan sudah baik. Tingkat kesejahteraan pegawai mencapai 79,20% dari harapan idalnya.
- Dan secara kumulatif, deskripsi kerja telah dicapai dan dipahami para pegawai sehingga tingkat kinerja sudah dianggap baik mencapai 78,99%. Namun hal ini perlu dicermati dan ditingkatkan dengan upaya keras pegawai dan pimpinan dalam meencapai tujuan perusahaan, khususnya dalam inisiatif kerja pegawai dan kedisiplinannya.

4). Uji Persyaratan Analisis

a). Uji Normalitas

Dalam menggunakan statistik parametrik yakni menggunakan analisis jalur, perlu dipenuhi asumsi normalitas. Hal ini juga dibuktikan dengan uji non parametrik yakni uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil Pengujian Normalitas dapat dilihat pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov dalam tabel 5 berikut.

Tabel 5. Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Predicted Value
N		135
Normal Parameters ^a	Mean	40.6962963
	Std. Deviation	2.46264139
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		1.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.211

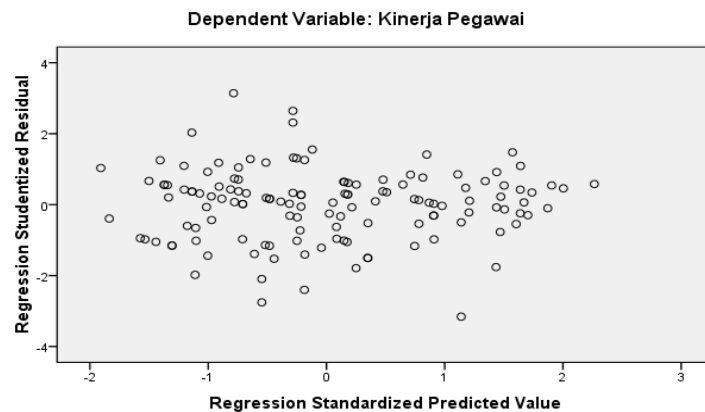
a. Test distribution is Normal.

Hasil dari nilai Asymp. Sig (dua pihak) diketahui nilainya 1,060 yakni diatas taraf uji 5%, maka sesuai ketentuan uji ini disimpulkan data berdistribusi normal, sehingga asumsi ini dipenuhi.

b). Uji Heterokedastisitas

Umtuk menjamin kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya (Santoso, 2009). Dilakukan dengan membuat *scatterplot*. Dari gambar dibawah, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (random) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu tegak, sehingga tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dan layak dipakai.

Scatterplot



Gambar 1. Hasil Uji Multikolinearitas

c). Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variable bebas atau variabel independent. Dasar pengambilan keputusan adalah, jika:

1. Nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
2. Jika Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 6.

Dari tabel 7, maka nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)		7.191	.000		
Hubungan kerja	.316	3.305	.000	.576	1.735
Komunikasi	.384	3.738	.000	.675	1.481
Tingkat kesejahteraan	.438	5.049	.000	.608	1.645

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

5). Uji Model Secara Simultan

Penelitian menggunakan model analisis statistik, untuk membuktikan model antar variabel liner sekaligus menguji model secara simultan dalam format: $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3 + e$, berikut pengujiannya

Tabel 7. Uji Model Analisis Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Jalur Regression	812.657	3	270.886	29.185	.000 ^a
Residual	1215.891	131	9.282		
Total	2028.548	134			

a. Predictors: (Constant), Tingkat Kesejahteraan, Hubungan Kerja, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil diatas, diperoleh nilai $F_{hitung} = 29,185$. Sedangkan $F_{tabel} = 2,44$ (pada tingkat signifikansi 5%). Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak, yang berarti bahwa variabel hubungan kerja, komunikasi dan tingkat kesejahteraan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. GAP.

Langkah selanjutnya, dilakukan pengujian hipotesis dalam permasalahan penelitian ini kemudian dilanjutkan dengan menentukan pengaruh langsung dan tidak langsung, sesuai dengan diagram jalurnya.

Pertama, dihitung korelasional antar variabel eksogen yang hasilnya disajikan dalam tabel 8. Kedua, dihitung koefisien jalur antar variabel eksogen terhadap variabel endogen (tabel 9).

Tabel 8. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus)

		Hubungan Kerja	Komunikasi	Tingkat Kesejahteraan
Hubungan kerja	Pearson Correlation	1	.526**	.591**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	135	135	135
Komunikasi	Pearson Correlation	.526**	1	.487**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	135	135	135

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel 8 Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus) diketahui hubungan antar variabel sebagai berikut:

1. Hubungan hubungan kausal antar variabel hubungan kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) sebesar 0,526
2. Hubungan kausal antar variabel komunikasi (X_2) dan tingkat kesejahteraan (X_3) sebesar, 0,487
3. Hubungan kausal antar variabel tingkat kesejahteraan (X_3) dan hubungan kerja (X_1) sebesar, 0,591

Lalu ditaksir nilai koefisien jalur antar variabel eksogen (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel endogen (Y), dengan hasilnya dinyatakan pada tabel 9.

Berdasarkan tabel 8 terdapat hubungan antar variabel eksogen (hubungan kerja, komunikasi dan tingkat kesejahteraan). Sedangkan dalam tabel 9, diketahui nilai koefisien jalurnya, sehingga dilakukan uji hipotesis secara parsial berikut ini;

Tabel 9. Taksiran Koefisien Jalur

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.475	2.569		7.191	.000
Hubungan Kerja	.267	.128	.316	3.305	.000
Komunikasi	.244	.109	.384	3.738	.000
Tingkat Kesejahteraan	.406	.080	.438	5.049	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hipotesis 1

Ho: $\rho_{yx1} \leq 0$: Hubungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H_a: $\rho_{yx1} > 0$: Hubungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Kriteria pengujian adalah total Ho jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil uji signifikansi menunjukkan nilai $t_{hitung} = 3,305$ sedangkan $t_{tabel} = 1,97$ pada taraf uji 5%. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0%. Sehingga Ho ditolak, yang berarti variabel hubungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Perta Arun Gas Lhokseumawe.

Hipotesis 2

Ho: $\rho_{yx2} \leq 0$: Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H_a: $\rho_{yx2} > 0$: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Diperoleh koefisien jalur antar variabel ini sebesar $\rho_{yx2} = 0,384$. Dan hasil uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,738 signifikan pada taraf uji 5%.

Hipotesis 3

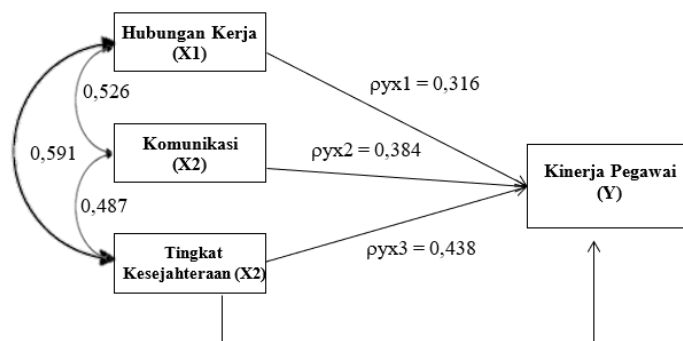
Ho: $\rho_{yx3} \leq 0$: Tingkat kesejahteraan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H_a: $\rho_{yx3} > 0$: Tingkat kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Juga hasil pengolahan data menunjukkan koefisien jalur antara kesejahteraan dan kinerja $\rho_{yx3} = 0,438$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,049 dan hal ini signifikan pada taraf uji 5%.

b. Pembahasan

Hasil pengolahan data diperoleh nilai korelasi antar variabel independen (*eksogen*) dan koefisien jalur antara variabel eksogen terhadap variabel dependent (*endogen*) sehingga model struktural yang dianalisis diperoleh sebagaimana gambar 2.



Gambar 2. Diagram Jalur antar variabel penelitian

1). Pengaruh Hubungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung hubungan kerja terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,316$), Sehingga besarnya pengaruh langsung: $(0,316)^2 \times 100\% = 9,98\%$

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tidak langsung hubungan kerja terhadap kinerja pegawai, melalui hubungan kausal dengan variabel komunikasi dan tingkat kesejahteraan dinyatakan:

a. Pengaruh hubungan kerja melalui komunikasi terhadap kinerja pegawai, adalah = $(0,316)(0,526)(0,384) \times 100\% = 12,26\%$

b. Pengaruh hubungan kerja melalui tingkat kesejahteraan terhadap kinerja pegawai, adalah = $(0,316)(0,591)(0,438) \times 100\% = 13,45\%$

Pengaruh Total Hubungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total hubungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 35,69%.

Hasil penelitian ini di dukung juga dari penelitian Pratiwi, dkk (2022), menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara hubungan kerja dan kinerja karyawan, dan juga melalui motivasi kerja.

2). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung komunikasi terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,384$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,384)^2 \times 100\% = 14,74\%$

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung komunikasi terhadap kinerja pegawai, karena adanya hubungan kausal dengan variabel hubungan kerja dan tingkat kesejahteraan dinyatakan:

a. Pengaruh komunikasi melalui hubungan kerja terhadap kinerja pegawai, adalah = $(0,384)(0,487)(0,316) \times 100\% = 11,87\%$

b. Pengaruh komunikasi melalui tingkat kesejahteraan terhadap kinerja pegawai, adalah = $(0,384)(0,591)(0,438) \times 100\% = 14,13\%$

Pengaruh Total Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total komunikasi terhadap kinerja pegawai, yakni 40,74%. Hasil ini juga didukung oleh penelitian dari Fajri L, Konadi W. (2022), yang menyimpulkan Komunikasi antar personal berpengaruh signifikan pada Kinerja. Pernyataan ini didukung oleh Abbas (2009) yang dalam penelitiannya menemukan bahwa komunikasi adalah salah satu faktor menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai.

3). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung tingkat kesejahteraan terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx3} = 0,438$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,438)^2 \times 100\% = 19,18\%$

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung tingkat kesejahteraan terhadap kinerja pegawai, karena adanya hubungan tingkat kesejahteraan dengan variabel hubungan kerja dan komunikasi dinyatakan:

a. Pengaruh tingkat kesejahteraan melalui hubungan kerja terhadap kinerja pegawai, adalah = $(0,438)(0,487)(0,316) \times 100\% = 12,41\%$

b. Pengaruh tingkat kesejahteraan melalui komunikasi terhadap kinerja pegawai, adalah = $(0,438)(0,526)(0,384) \times 100\% = 13,48\%$

Pengaruh Total Tingkat Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total tingkat kesejahteraan terhadap kinerja pegawai sebesar 44,07%.

4). Analisis Pengaruh Secara simultans

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut: $Y = 0,316 X_1 + 0,384 X_2 + 0,438 X_3$

(Y= Kinerja Pegawai, X_1 = Hubungan Kerja, X_2 = Komunikasi, X_3 = Tingkat Kesejahteraan, ρ = Koefisien Jalur)

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur sebagai berikut:

1. Variabel hubungan kerja bernilai positif (0,316) artinya terdapat hubungan kerja yang baik dalam perusahaan maka akan dapat mendukung kinerja pegawai secara signifikan dengan rata-rata kenaikan

0,316 satuan. Jika tingkat hubungan kerja meningkat 10% berdampak pada kinerja pegawai sebesar 3,16%.

2. Variabel komunikasi bernilai positif (0,384) artinya apabila komunikasi berjalan dengan lancar antara sesama pegawai atau pun dengan pimpinan maka akan menaikkan rata-rata 0,384 satuan dari kinerja pegawai. Dengan adanya peningkatan 10% komunikasi maka akan mendukung kenaikan kinerja pegawai sebesar 3,84%.
3. Variabel tingkat kesejahteraan sebesar 0,438 artinya apabila tingkat kesejahteraan yang diberika perusahaan sesuai dengan kebutuhan pegawai maka akan dapat mendukung kinerja pegawai secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,438 satuan, atau 4,38%.

Juga dengan memperhatikan koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2) dapat menjelaskan variasi variabel independent terhadap dependent. Maka analisis koefisien korelasi dan determinasi variabel bebas (independent X) dengan variabel terikat (dependent Y) yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 10. Koefisien Korelasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
jalur	.633 ^a	.401	.387	3.047	1.572

a. Predictors: (Constant), Tingkat kesejahteraan, Hubungan kerja, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,401 menjelaskan bahwa kontribusi faktor hubungan kerja, komunikasi dan tingkat kesejahteraan terhadap kinerja pegawai PT. Perta Arun Gas Lhokseumawe sebesar 40,1%. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 59,9%. Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai seperti disiplin kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja, tingkat pendidikan dan lain-lain.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut ini:

- 1) Hasil analisis data, membuktikan terdapat hubungan kausal antar variabel hubungan kerja dan komunikasi dengan kategori sedang (sebesar 0,526).
- 2) Hasil analisis data, membuktikan terdapat hubungan kausal antar variabel komunikasi dan tingkat kesejahteraan dengan kategori sedang (0,487).
- 3) Hasil analisis data, membuktikan terdapat hubungan kausal antar variabel tingkat kesejahteraan dan hubungan kerja dengan kategori sedang (0,591).
- 4) Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung hubungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Perta Arun Gas (PAG) Lhokseumawe yakni sebesar 35,69%.
- 5) Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung komunikasi terhadap kinerja pegawai PT. PAG, sebesar 40,74%.
- 6) Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung tingkat kesejahteraan terhadap kinerja pegawai PT. PAG sebesar 44,07%.
- 7) Hasil analisis data, membuktikan secara simultan hubungan kerja, komunikasi dan tingkat kesejahteraan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Perta Arun Gas (PAG) Lhokseumawe, sebesar 40,1%.

Daftar Pustaka

- Abbas, Qaisar and Sara Yaqoob. (2009). Effect Of Leadership Development On Employee Performance In Pakistan. *Pakistan Economic and Social Review*, 47(2), pp:269-292
- Bayangkara (2011). Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi, Jakarta: Salemba Empat.
- Ernawati dan Ambarini (2010). Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol 10 No 2.
- Fajri L, Konadi W. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Meurah Dua Pidie Jaya, *indOmera Jurnal Magister Manajemen*, Vol 3 No 6
- Ghozali, Imam (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas

- Handayani, E. M. D., Pratiwi, H. D., Aulliah, R. F., & Fahreza, M. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Berfokus Pada Kinerja Di Perusahaan Konsultan IT. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(5), 2916-2923.
- Kadarmo, Siwi U, Suganda ND dan Supono (2001). *Koordinasi dan Hubungan Kerja*. Bahan Ajar Diklaipim IV. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara
- Manullang M. (2006). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Mangkunegara AP. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja. Rosdakarya.
- Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Win Konadi, dan Yusrizal Akmal, (2019). *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Pertama, Medan: Sefa Bumi Persada.
- Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing.
- Mosher, AT. (2010). *Menggerakkan dan Membangun Pertanian*. Jakarta: Yasaguna.
- Pratiwi, H, Nasution, I. & Sulaiman F. (2022). Pengaruh Hubungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Toba Pulp Lestari. *REMIK: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6(2), 168-172. Retrieved from <https://jurnal.polgan.ac.id/index.php/remik/article/view/11402>
- Rusmana A, et.al (2019). *The Future of Organizational Communication In The. Industrial Era 4.0: Book Chapter Komunikasi Organisasi*. Bandung
- Sedarmayanti (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika. Aditama
- Sudira, P.G.E.N, Sudarma (2014). Pengaruh Hubungan Kerja, Komunikasi dan Tingkat Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. BPR Sari Dananiaga Tabanan. *Jurnal Penelitian Manajemen*, 1300-1310
- Sugiyono (2012), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Suprpto T. (2009). *Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi*. Jakarta: Media presindo.
- Sutrisno E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group. Jakarta.
- Syahril dan Konadi W. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kecamatan Samalanga Kab Bireuen. *Jurnal indOmera* 2(4), September 2021
- Umar Husein (2007). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.