

# The Effect of Interpersonal Communication, Organizational Culture and Work Environment on the Performance of Education and Culture Office Employees of Pidie Jaya Regency

Suryadi<sup>1</sup> dan Fauzi<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pidie Jaya- Aceh  
email: suryadise4@gmail.com

<sup>2</sup> Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia - Aceh  
email: fauzi@uniki.ac.id

## Article history

*Received:*  
October 27, 2022  
*Accepted:*  
November 12, 2022  
*Published:*  
December 5, 2022

*Page:*  
25 – 35

*Keywords:*  
interpersonal communication,  
organizational culture, work  
environment, employee  
performance



© 2022  
Oleh authors. *SingKite Journal; Management, Business and Entrepreneurship*. Artikel ini bersifat open access yang didistribusikan di bawah syarat dan ketentuan *Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License*

**ABSTRACT:** *This study aims to analyze descriptively and verification based on the results of a survey of employee data at the Education and Culture Office of Pidie Jaya Regency, Aceh Province. Related to the direct and indirect influence of interpersonal communication aspects, organizational culture and work environment factors on employee performance. The results of the path analysis show, 1) There is a significant influence between communication factors between employees on employee performance, amounting to 37.06%. 2) There is a positive and significant influence of organizational culture on employee performance, which is 30.12%. 3) There is a positive and significant effect of work environment variables on employee performance of 39.01%. And 4) simultaneously communication between employees, organizational culture and work environment contribute to the increase in the performance of the employees of the Education and Culture Office of Pidie Jaya Regency by 60.3%. While the remaining (remaining) of the role variables that were not examined were 39.7%, such as aspects of discipline, work motivation, and leadership style.*

**ABSTRAK:** Penelitian ini bertujuan menganalisis secara deskriptif dan verifikatif berdasarkan hasil data survei pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie Jaya Provinsi Aceh. Berkaitan dengan pengaruh langsung dan tidak langsung aspek komunikasi antar personal, budaya organisasi dan faktor lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis jalur menunjukkan, 1) Terdapat pengaruh secara signifikans faktor komunikasi antar pegawai terhadap kinerja pegawai, sebesar 37,06%. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikans aspek budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, yakni sebesar 30,12%. 3) Terdapat yang positif dan signifikans variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, sebesar 39,01%. Dan 4) secara simultan komunikasi antar pegawai, budaya organisasi dan lingkungan kerja memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie Jaya sebesar 60,3%. Sementara sisanya (residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 39,7%, seperti aspek disiplin, motivasi kerja pegawai, dan gaya kepemimpinan.

## 1. Pendahuluan

Banyak pakar dan peneliti pendidikan juga mencoba secara mendalam menghubungkan analisis kinerja dengan berjalannya secara harmonis atau adanya konflik dalam komunikasi antar personal Lembaga Pendidikan atau sekolah, yakni komunikasi sesama guru dengan pimpinan dan orang lain.

Komunikasi pada umumnya di artikan sebagai bentuk penyampaian informasi atau pesan serta pengertian dari seseorang kepada orang lain. Komunikasi dapat berhasil apabila adanya suatu sikap yang saling pengertian dari kedua belah pihak antar si pengirim pesan atau informasi kepada penerima pesan agar dapat saling memahaminya, sebagaimana dinyatakan Wilbur Schram (dalam Effendy, 2003).

Komunikasi interpersonal sangat dipengaruhi oleh konsep diri pada prilaku manusia itu sendiri, bagaimana cara memandang diri sendiri dan bagaimana orang lain memandang dan dapat mempengaruhi interaksi dengan orang lain. Effendy (2006) berpendapat bahwa secara pragmatis komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau megubah sikap, pendapat atau perilaku, baik langsung secara lisan maupun tak langsung melalui media.

Oleh karenanya, Rogers (2008), yang menjelaskan tercapainya komunikasi yang baik dengan beberapa indikator yaitu; kemudahan perolehan informasi, kualitas media dan muatan informasi. Komunikasi yang terjadi di sekolah terutama antara kepala sekolah dan guru, jika dilakukan secara baik dan intensif, maka akan mempengaruhi sikap guru dalam menjalankan tugasnya sehari-hari, yang berujung pada peningkatan kinerjanya di sekolah.

Hal ini telah dibuktikan dari penelitian Ahmad Sumali (2019) dan Bulgansyah Ritonga (2020) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru. Dan penelitian Salisah dan Fauzi (2022) menemukan terdapat pengaruh langsung komunikasi yang terjalin antar guru dan juga dengan pimpinan di Sekolah terhadap kinerja guru dan pengaruh tidak langsung melalui kepemimpinan Kepala Sekolah dan kelengkapan sarana prasarana belajar, yang cukup berarti, sebesar 17,85%. Juga penelitian serupa dilakukan Tasrief dan Fauzi (2021) bahwa komunikasi yang dijalin antar pegawai dan atasan di kantor, berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang dihitung dari penelitian ini cukup besar yakni 40,39%. Hasil penelitian ini di dukung oleh Makarawung Seidy, dkk. (2018) dan I Dewa Gede Kresna Wirawan, dkk. (2015).

Dalam hal mempengaruhi kinerja pegawai dan meningkatkan efektivitas organisasi salah satu faktor lainnya berasal dari budaya organisasi (Brahmansari dan Siregar, 2009). Budaya organisasi dapat dikatakan kuat jika antar pegawai mempunyai nilai-nilai bersama yang dianggap baik dan sesuai dengan ketentuan. Semakin banyak nilai saling berbagi dan saling menerimanya maka akan semakin memperkuat budaya yang diterapkan sebuah organisasi dalam berperilaku.

Budaya organisasi dapat dijadikan untuk mengawasi pegawai mulai dari cara bekerja sama maupun dasar seluruh anggota organisasi untuk menjalankan pekerjaannya. Selain itu budaya organisasi merupakan cara berinteraksi antara pegawai satu dengan yang lainnya, jika budaya organisasi yang diterapkan baik maka akan berakibat baik pula terhadap kinerja yang dihasilkan terhadap organisasinya. (Arianty, 2014). Juga disebutkan oleh Kreitner dan Kinicki (2003), bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai, asumsi-asumsi dan norma-norma yang diyakini kebenarannya dipakai sebagai sarana untuk lebih meningkatkan kualitas dari pegawai agar dapat mencapai tujuan dari organisasi.

Penelitian Deni, Riadi & Maria (2017), menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Saydam (dalam Rahmawanti dkk, 2014), menjelaskan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Berdasarkan hasil pra survey peneliti diketahui fenomena yang diangkat memang ada beberapa pegawai yang merasa bahwa komunikasi yang diterapkan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pidie Jaya dirasa belum maksimal dan sesuai. Keluhan pegawai terkait pekerjaan mereka yang dirasa kurang sesuai, komunikasi perihal tugas dan pekerjaan yang diberikan serta sarana aspirasi mereka yang harusnya bisa dilakukan melalui komunikasi masih terjadi dalam Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pidie Jaya, hal ini mengakibatkan kinerja pegawai kurang maksimal. Selain itu berdasarkan pengamatan dan hasil observasi yang penulis lakukan padadinas tersebut, terkait dengan upaya meningkatkan kinerja, terdapat kendala dimana adanya beberapa pegawai yang masih kurang pemahaman dalam pelaksanaan tugas-tugas yang ada. Berdasarkan hal tersebut, guna menunjang kesenjangan yang ada pegawai hendaknya memiliki pemahaman yang baik atas apa yang menjadi fungsinya, sehingga mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum tercapai secara optimal.

Fenomena lain yang terjadi, berdasarkan hasil temuan di lapangan, bahwa masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat bekerja. Permasalahan klasik diatas bisa terjadi karena para pegawai jenuh bekerja, lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti ruang gerak mereka dalam bekerja kurang luas sehingga para pegawai kurang leluasa dalam bekerja, dan juga kurangnya ventilasi udara yang terdapat diruangan mereka sehingga sirkulasi/pertukaran udara kurang lancar membuat ruangan menjadi panas dan membuat para pegawai tidak nyaman.

Dari latar belakang masalah diatas, maka peneliti merasa masih relevan untuk mencoba menganalisis masalah ini dengan mengambil kasus “Pengaruh Komunikasi antar personal, Budaya Organisasi dan

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie Jaya”.

## 2. Metode Penelitian

### a. Metode dan Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survey deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Verifikatif adalah “suatu proses penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi, atau politik dari suatu kelompok ataupun suatu daerah” (Nazir, 2011).

Untuk awal penelitian dikenali dahulu variabel dan pengukuran atau dimensinya, yakni berikut ini:

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

VARIABEL	DEFINISI	DIMENSI
Komunikasi (X <sub>1</sub> )	Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua orang atau lebih dengan cara efektif, sehingga pesan yang di maksud dapat dimengerti. Sumber: Syamsudin dan Firmansyah (2016)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemudahan perolehan informasi</li> <li>• Kualitas media</li> <li>• Muatan informasi</li> </ul>
Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	Budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari-kehari. Sumber: Luthans (2011:137)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesadaran Diri</li> <li>• Keagresifan</li> <li>• Keperibadian</li> <li>• Performa</li> <li>• Orientasi tim</li> </ul>
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya <i>air conditioner</i> (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Sumber: Nitisemito dalam Nuraini (2013)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan Kerja Fisik</li> <li>• Lingkungan Kerja Non Fisik</li> </ul>
Kinerja Guru (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sumber: Mangkunegara (2019)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Hard Skill</i></li> <li>• <i>Soft Skill</i></li> </ul>

### b. Populasi dan Sampel Penelitian

Sumber data dalam penelitian adalah data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dengan objek penelitian adalah pegawai. Jumlah pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie Jaya, terdiri atas pegawai Negeri sipil (PNS dan ASN), tenaga kontrak dan tenaga honorer. Dengan jumlah pegawai PNS/ASN sejumlah 45 orang, yang di pimpin oleh Kepala Dinas. Dengan karakteristik responden meliputi jenis kelamin, umur, dan pendidikan terakhir di deskripsikan berikut ini:

Tabel 2. Diskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik		Jumlah	Persentase (%)
Umur	≤ 25 tahun	13	28,88
	26-35 tahun	10	22,22
	36-45 tahun	17	37,77
	>45 tahun	5	11,11
Jenis Kelamin	Laki - Laki	16	35,56
	Perempuan	29	64,44
Masa Kerja	< 5 th	10	22,22
	5 – 9 Th	15	33,33
	10 – 14 th	17	37,77
	≥ 15 Th	3	6,66
Pendidikan	SMA	4	8,88
	Diploma	5	11,11
	Sarjana	32	71,11
	PascaSarjana	4	8,88

### c. Alat Analisis

Analisis dan membuktikan hipotesis penelitian menggunakan analisis jalur. Teknik analisis jalur merupakan pengembangan teknik kolerasi yang diurai menjadi beberapa interpretasi akibat yang ditimbulkannya. Analisis jalur memiliki kedekatan dengan regresi ganda, sehingga regresi ganda adalah bentuk khusus analisis jalur. Teknik ini dikenal sebagai model *causing modeling* (Sarwono, 2007). Hal yang saa juga ini dinyatakan oleh Robert D. Rutherford (1993) dalam Marwan, dkk, (2019) bahwa tujuan analisis jalur adalah apakah model yang diusulkan cocok atau tidak dengan data.

Untuk dapat menggunakan alat analisis ini, dipastikan data memiliki skala ukur minimal interval. Juga syarat statistik regresi dan analisis jalur, terpenuhinya semua asumsi klasik, yakni normalitas, heterosidasitas, multikolinieritas serta model hubungan antar variabel lineritas (Syahril dan Win K, 2021).

## 3. Hasil dan Pembahasan

### a. Hasil Penelitian

#### 1). Uji Reliabilitas Instrumen

Untuk pengujian realibilitas instrument dihitung dengan menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui tingkat kekonsistenan alat ukur yang dipakai. Alat ukur dapat dikatakan *reliable* (dapat dipercaya), bila hasil pengukurannya tetap atau nilai yang diperoleh konsisten, walaupun dilakukan pengukuran ulang pada subyek yang sama (Sugiono; 2005). Suatu data dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2003). Hasil uji reliabilitas semua variabel dinyatakan *reliable*, ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Komunikasi Personil	0,797	6	Realible
Budaya organisasi	0,828	10	Realible
Lingkungan kerja	0,650	8	Realible
Kinerja Pegawai	0,766	8	Realible

Sumber: Hasil Olahan Data (2022)

#### 2). Analisis Deskriptif

Berdasarkan respon 45 pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie Jayaorang guru SD Negeri Kecamatan Meurah Dua Pidie Jaya, diperoleh jawaban terhadap variabel bebas dan terikat yaitu komunikasi, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Tabel 4. Deskripsi Penilaian Pegawai tentang Variabel Penelitian

Variabel	Persentase Jawaban setiap item (Jumlah)					Skor Pencapaian
	STS	TS	KS	S	SS	
Komunikasi	0	21	113	300	106	71,55
Budaya organisasi	0	17	194	233	151	74,77
Lingkungan kerja	0	4	136	221	144	75,33
Kinerja Pegawai	0	5	145	227	171	72,35

Sumber: Hasil Olahan Data (2022)

Catatan: STS = sangat tidak setuju, sampai SS = sangat setuju

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa:

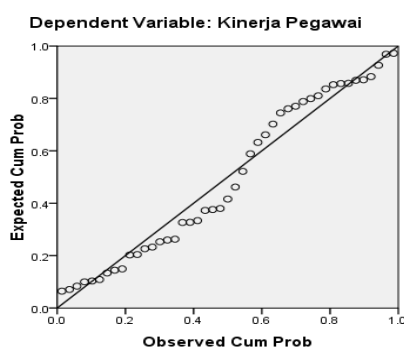
- Variabel komunikasi menurut persepsi pegawai melalui olahan data diatas, diperoleh pencapaiannya sebesar 71,55% hal ini masuk kategori baik.
- Variabel budaya organisasi menurut persepsi pegawai, sudah baik, mencapai 74,77%, walaupun masih bisa dan harus ditingkatkan lagi.
- Variabel lingkungan kerja yang terjadi pada pegawai, pencapaiannya sebesar 75,33%, hal ini dianggap baik.
- Variabel kinerja pegawai menurut persepsi pegawai, sudah baik, mencapai 72,35%, walaupun masih bisa dan harus ditingkatkan lagi.

### 3). Uji Asumsi Klasik Model

#### a). Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan menggunakan SPSS. Model yang paling baik adalah apabila datanya terdistribusi normal atau mendekati normal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Sugiyono, 2003). Hasil Pengujian Normalitas dapat dilihat pada gambar 1 berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1 Uji Normalitas

Hasil Pengujian Normalitas dapat dilihat pada gambar 1. Dari grafik kurva normal, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal. Singgih Santoso (2009:342) menyatakan bahwa jika data menyebar normal di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Hal ini juga dibuktikan dengan uji non parametrik yakni uji Kolmogorov-Smirnov yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.49816575
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.108
Kolmogorov-Smirnov Z		.759
Asymp. Sig. (2-tailed)		.611

a. Test distribution is Normal.

Hasil dari nilai Asymp. Sig (dua pihak) diketahui nilainya 0,759 yakni diatas taraf uji 5%, maka sesuai ketentuan uji ini disimpulkan data berdistribusi normal, sehingga asumsi ini dipenuhi.

#### b). Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variable bebas atau variabel independent. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan Nilai Tolerance jika:

1. Nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
2. Nilai Tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi

Sedangkan pedoman keputusan berdasarkan Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) adalah:

1. Jika Nilai VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

2. Jika nilai VIF > 10,00 maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel bebas yang disebut dengan multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

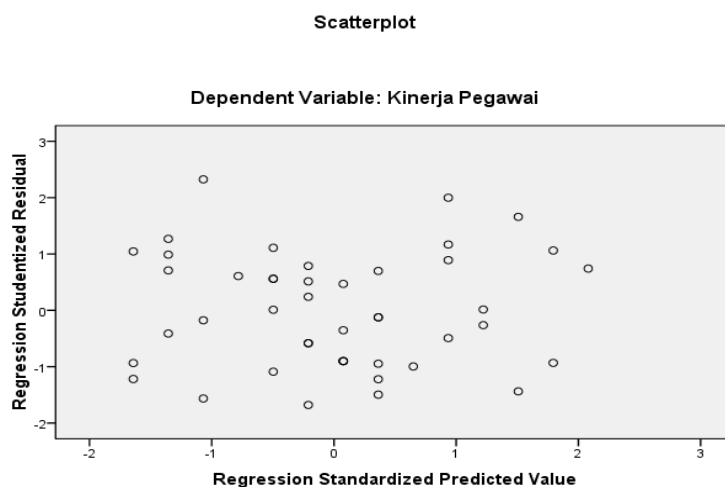
Model	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)		5.240	.000		
Komunikasi	.365	3.563	.000	.762	1.313
Budaya Organisasi	.235	3.383	.000	.761	1.314
Lingkungan Kerja	.398	3.338	.000	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dinyatakan dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

#### c). Uji Heterokedastisitas

Menurut Santoso (2009), heterokedastisitas terjadi bila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Deteksi dapat dilakukan dengan analisa grafis, dimana jika terdapat pola tertentu pada *scatterplot* maka terjadi heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui penyebaran varians gangguan. Hasil pengujian heterokedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola pada *scatterplot*, hasilnya dapat dilihat pada gambar 2 berikut :



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Dari gambar 2 di atas dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola antara sisaan dalam model regresi sehingga asumsi heterosidastisitas dicapai. Karena dari gambar 2 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (random) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dan layak dipakai.

#### 4). Uji Model Secara Simultan

Data penelitian terhadap 45 orang pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie Jaya, dengan instrument yang telah diuji validitas dan reabilitasnya. Hasil data hasil penskalaan dalam skala interval ditunjukkan dalam lampiran penelitian. Dalam penelitian ini model analisis dengan analisis jalur yang menentukan pengaruh variabel komunikasi ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dengan model jalur:  $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3 + e$ . Adapun pembuktian hipotesis secara simultan (keseluruhan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Uji Model Analisis Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Jalur Regression	61.876	3	20.625	61.571	.000 <sup>a</sup>
Residual	538.435	41	13.133		
Total	600.311	44			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 61,571 sementara nilai  $F_{tabel}$  untuk jumlah responden sebanyak 45 orang pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% yaitu sebesar 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, yang berarti bahwa variabel komunikasi ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja ( $Y$ ) pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie Jaya.

Langkah selanjutnya, dilakukan pengujian hipotesis dalam permasalahan penelitian ini kemudian dilanjutkan dengan menentukan pengaruh langsung dan tidak langsung. Pertama dilakukan taksiran nilai kausalitas antar variabel eksogen ( $X_1, X_2, X_3$ ) yang hasilnya disajikan dalam lampiran penelitian.

Tabel 8. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus)

		Komunikasi	Budaya Organisasi	Lingkungan Kerja
Komunikasi	Pearson Correlation	1	.488**	.523
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	45	45	45
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.488**	1	.433
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	45	45	45

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

Lalu ditaksir nilai koefisien jalur antar variabel eksogen ( $X_1, X_2, X_3, X_4$ ) terhadap variabel endogen ( $Y$ ), dengan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 9. Taksiran Koefisien Jalur

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	36.229	6.914		5.240	.000
Komunikasi	.280	.179	.365	3.563	.000
Budaya Organisasi	.167	.121	.235	3.383	.000
Lingkungan Kerja	.235	.176	.398	3.338	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

### Hipotesis 1

$H_0: \rho_{yx1} \leq 0$  : Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

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

Kriteria pengujian adalah total  $H_0$  jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan koefisien jalurnya  $\rho_{yx1} = 0,365$ . Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,563 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,65. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,563 > 1,65$ ), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,000 atau 0,00%. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya variabel komunikasi ( $X_1$ )

berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie Jaya pada taraf signifikan 5% atau  $\alpha=0,05$ .

### Hipotesis 2

- Ho:  $\rho_{yx1} \leq 0$  : Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai  
 Ha:  $\rho_{yx1} > 0$  : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Kriteria pengujian adalah total Ho jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan koefisien jalurnya  $\rho_{yx2} = 0,235$ . Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,383 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,65. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,383 > 1,65$ ), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,000 atau 0,00%. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima artinya variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie Jaya pada taraf signifikan 5% atau  $\alpha=0,05$ .

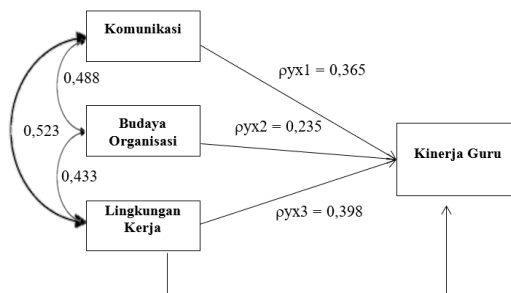
### Hipotesis 3

- Ho:  $\rho_{yx1} \leq 0$  : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai  
 Ha:  $\rho_{yx1} > 0$  : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Kriteria pengujian adalah total Ho jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan koefisien jalurnya  $\rho_{yx1} = 0,398$ . Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,338 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,65. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,338 > 1,65$ ), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,000 atau 0,00%. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima artinya variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie Jaya pada taraf signifikan 5% atau  $\alpha=0,05$ .

## 5). Pembahasan

Untuk menentukan pengaruh setiap variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model jalur, maka di rancang bentuk diagram jalurnya, yakni:



Gambar 3. Diagram Jalur Penelitian

#### a. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

##### Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung komunikasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx1} = 0,365$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah:  $(0,365)^2 \times 100\% = 13,32\%$

##### Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung komunikasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), karena adanya hubungan kausal dengan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja dinyatakan:

- Pengaruh komunikasi ( $X_1$ ) melalui budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), adalah =  $(0,365)(0,488)(0,235) \times 100\% = 10,88\%$
- Pengaruh komunikasi ( $X_1$ ) melalui lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), adalah =  $(0,365)(0,523)(0,398) \times 100\% = 12,86\%$

##### Pengaruh Total Komunikasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total komunikasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), yakni :  $13,32\% + 10,88\% + 12,86\%$  sebesar 37,06%

#### b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

*Pengaruh langsung:*

Besarnya pengaruh langsung budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx2} = 0,235$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah:  $(0,235)^2 \times 100\% = 5,52\%$

*Pengaruh Tidak langsung*

Besarnya pengaruh tak langsung budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), karena adanya hubungan kausal dengan variabel komunikasi dan lingkungan kerja dinyatakan:

a. Pengaruh budaya organisasi ( $X_2$ ) melalui komunikasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), adalah  $= (0,235)(0,433)(0,365) \times 100\% = 12,86\%$

b. Pengaruh budaya organisasi ( $X_2$ ) melalui lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), adalah  $= (0,235)(0,523)(0,398) \times 100\% = 11,74\%$

*Pengaruh Total Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )*

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), yakni :  $5,52\% + 12,86\% + 11,74\%$  sebesar  $30,12\%$

## c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

*Pengaruh langsung:*

Besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx3} = 0,398$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah:  $(0,398)^2 \times 100\% = 15,84\%$

*Pengaruh Tidak langsung*

Besarnya pengaruh tak langsung lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), karena adanya hubungan lingkungan kerja dengan variabel komunikasi dan budaya organisasi dinyatakan:

a. Pengaruh lingkungan kerja ( $X_3$ ) melalui komunikasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), adalah  $= (0,398)(0,433)(0,365) \times 100\% = 11,96\%$

b. Pengaruh lingkungan kerja ( $X_3$ ) melalui budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), adalah  $= (0,398)(0,488)(0,235) \times 100\% = 11,21\%$

*Pengaruh Total Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )*

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), yakni :  $15,84\% + 11,96\% + 11,21\%$  sebesar  $39,01\%$ .

**4). Analisis Pengaruh Secara simultans**

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut:  $Y = 0,365 X_1 + 0,235 X_2 + 0,398 X_3$

Dimana: ( $Y$  = Kinerja pegawai,  $X_1$  = Komunikasi,  $X_2$  = Budaya organisasi,  $X_3$  = Lingkungan kerja)

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

- Variabel komunikasi ( $X_1$ ) bernilai positif (0,365) artinya apabila komunikasi kerja antara pegawai di kantor baik maka akan dapat mendukung kinerja pegawai secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,365 satuan. Jika tingkat komunikasi meningkat 10% berdampak pada kinerja pegawai sebesar 3,65%.
- Variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) bernilai positif (0,235) artinya apabila budaya organisasi di kantor di kelola dengan baik maka akan menaikkan rata-rata 0,235 satuan dari kinerja pegawai. Dengan adanya peningkatan 10% budaya organisasi pegawai maka akan mendukung kenaikan kinerja pegawai sebesar 2,35%.
- Variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,398 artinya apabila lingkungan kerja pegawai baik maka akan dapat mendukung kinerja pegawai secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,398 satuan, atau 3,98%.

Selain menguji koefisien regresi, penelitian ini juga menguji koefisien korelasi ( $R$ ) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Koefisien korelasi bertujuan untuk melihat keeratan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Sementara korelasi determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012). Maka analisis koefisien korelasi dan determinasi variabel bebas ( $X$ ) dengan variabel terikat ( $Y$ ) yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 10. Koeisien Korelasi Simultan

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.821 <sup>a</sup>	.603	.637	3.624

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultan komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie Jaya diperoleh  $R$  sebesar 0,821 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan, dan berhubungan secara linear, dengan derajat hubungannya sebesar 0,821.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,603 menjelaskan bahwa kontribusi faktor komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie Jaya sebesar 60,3%. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 39,7%. Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai seperti disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

#### 4. Simpulan

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

- Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie Jaya yakni sebesar 37,06%.
- Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie Jaya yakni sebesar 30,12%.
- Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie Jaya yakni sebesar 39,01%.
- Secara simultan komunikasi antar pegawai, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie Jaya. Dengan kontribusinya sebesar 60,3%. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 39,7%.

#### Daftar Pustaka

- Ahmad Sumali (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Parakan - Tangerang Selatan, *JENIUS – Jurnal Ilmiah Manajemen SDM*, Vol 2 Nomor 3.
- Arianty, Nel. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*. Vol 14 (No. 02)
- Bulgansyah Ritonga (2020), Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Model, *Edutech – Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, Vol 6 No 2.
- Brahmansari dan Paniel Siregar (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteina prima Tbk. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7 (1), Februari 2009
- Deni. Riadi, Sukisno S, Maria, Siti (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Volume 14 Nomor 2*.
- Effendy, Onong Uchjana, 2003. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Effendy, (2006). *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Imam Ghozali (2004). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang, Badan Penerbitan Universitas Diponegoro
- I Dewa Gede Kresna Wirawan, dkk. 2015, Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan, Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *E-jurnal Manajemen Vo*, 4 No 10
- Kreitner dan Kinicki (2003). *Perilaku Organisasi: Organizational. Behavior*. Jakarta: Salemba Empat
- Luthans, Fred (2011). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Rahmawanti, Alni, dkk. (2014). *Statistika Teori dan Praktek*, Edisi II. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta
- Mangkunegara. A.A Anwar Prabu (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia 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.
- Nazir. Moh. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Rogers, Everett M. (2003). *Diffusion of Innovations*, Fifth Edition 2003, Free Press, New York, p221
- Salisah dan Fauzi (2022). Analisis Kinerja Guru yang Dipengaruhi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sarana Prasarana dan Komunikasi Antar Personal di SMP Negeri Kecamatan Ulim Kabupaten Pidie Jaya, *Jurnal Kebangsaan*, Vol 11 No 22 (Juli 2022).
- Singgih Santoso. (2009). *Panduan Lengkap Menguasai Statistik Dengan SPSS 17*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sarwono, J., 2007. *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Dengan SPSS*, Yogyakarta: ANDI
- Seidy. Makarawung dkk. 2018. Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA)*. 6 (4): pp. 3458-3467.
- Sugiyono (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Syahril dan Win Konadi. 2021. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen. *Jurnal indOmera Vol 2 No 4* (September 2021)
- Firmansyah, Hilman & Syamsudin, Acep (2016). *Organisasi dan Manajemen. Bisnis*. Ombak, Yogyakarta.
- Tasrief, T., & Fauzi, F. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Bidang Keuangan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen. *IndOmera*, 2(4), 53-61.