

## Analisis Faktor Eksternal Organisasi dalam peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Dukcapil Kabupaten Bireuen)

Nini Purnasari<sup>1\*</sup>, Zainuddin Iba<sup>2</sup>, Musrizal Musrizal<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Administrator Database Kependudukan Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil Bireuen

<sup>2</sup> Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen

<sup>3</sup> Dosen EKP FE Universitas Almuslim, Bireuen

\*email: [ninipurnasari75@gmail.com](mailto:ninipurnasari75@gmail.com)

email: [zainiba@gmail.com](mailto:zainiba@gmail.com) ; [musrizalyusuf@gmail.com](mailto:musrizalyusuf@gmail.com)

<https://doi.org/10.63855/skt.v4i2.76>

### Article history

Received:

July 30, 2025

Accepted:

August 6, 2025

Published:

August 10, 2025

Page:

63 – 70

### Keywords:

*employee performance,  
work relationships,  
communication, well-being*



© 2023

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:** *Employee performance issues are related to external factors and the work environment, including personal communication, work relationships, and employee well-being. This study, conducted on 48 employees at the Bireuen Regency Population and Civil Registry Office, used a quantitative associative research method. Using path analysis, it was found that: (1) employee performance is determined by communication, work relationships, and well-being, with significant and positive partial effects of 54.66%, 40.86%, and 52.81%, respectively. (2) These three factors simultaneously contribute positively to each other, amounting to 80.1%. (3) There is a causal relationship between the variables of communication, work relationships, and well-being, with a fairly strong categorization.*

**ABSTRAK:** Masalah kinerja pegawai ada hubungannya dengan faktor eksternal dan lingkungan kerja, diantaranya komunikasi personal, hubungan kerja ataupun tingkat kesejahteraan pegawai. Studi yang dilakukan terhadap pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen yang berjumlah 48 orang. Menerapkan jenis penelitian asosiatif kuantitatif ingin membuktikan hal tersebut. Dengan metode Analisis jalur, ditemukan bahwa, (1) kinerja pegawai ditentukan baik langsung dan tidak langsung dari faktor komunikasi personal, hubungan kerja dan tingkat kesejahteraan secara parsial masing-masing signifikan dan positif, sebesar 54,66%, 40,86%, dan 52,81%. (2) Secara simultan ketiga faktor tersebut memberi kontribusi positif sebesar 80,1%. (3) Terdapat hubungan kausal antar variabel komunikasi, hubungan kerja, dan tingkat kesejahteraan dengan kategori cukup kuat.

### 1. Pendahuluan

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) adalah sebuah instansi pemerintah yang mempunyai tanggung jawab dan tugas di bidang penyelenggaraan administrasi kependudukan. Salah satu tugas dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yaitu membuat dokumen penduduk yang meliputi dokumen Kependudukan dan Pencatatan Sipil, baik itu Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), Akta kelahiran, Akta kematian, Surat pindah datang, dan dokumen lainnya. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen menjalankan dan mendukung pelaksanaan pelayanan pemerintah dengan menjalankan visinya “Terwujudnya Tertib Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Dengan Pelayanan Prima yang Membahagiakan Masyarakat”.

Dalam berhasil kerja individu maupun tim, diukur dari kerja berbasis kinerja. Yang penilaiannya dilakukan secara rutin dan priodik oleh pejabat yang berwenang.

Memang secara jujur, masalah klasik yang menghambat kinerja atau tidak berkembangnya kinerja pegawai pemerintah yang di sebut PNS atau ASN, umumnya terjadi karena faktor eksternal. Sementara, tuntutan kerja banyak terjadi secara tim kerja yang solid. Sehingga tidak ada hari tanpa komunikasi antar pegawai, disamping aspek keadilan dalam hal kesejahteraan pegawai.

Dari hasil observasi yang dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) di kabupaten Bireuen, diketahui hubungan antara pegawai satu dengan pegawai lain juga masih rendah dalam hal kerjasama pekerjaan sehingga sering terjadi miskomunikasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya sudah selesai menjadi terlambat. Hubungan yang kurang baik menjadi permasalahan yang seharusnya dapat segera dipecahkan oleh pihak dinas sehingga akan berdampak terhadap kinerja pegawai secara terus menerus.

Sedangkan untuk hubungan kerja pegawai yang terjadi saat ini masih kurang harmonis, tersendatnya komunikasi antara bawahan dan atasan - hal ini sangat mengganggu dalam intruksi pekerjaan sehingga berpengaruh terhadap hasil kinerja pegawai yang semakin menurun.

Juga masih ada temuan masalah kesejahteraan pegawai, diketahui pihak dinas ini telah memberikan fasilitas kesejahteraan kepada pegawainya, namun yang menjadi masalah adalah tidak semua pegawai yang mendapatkan fasilitas kesejahteraan. Seperti, apa yang menjadi kriteria pekerja yang mendapatkan fasilitas kesejahteraan dari organisasi, karena ada sebagian pegawai tidak mendapatkan fasilitas kesejahteraan tersebut.

Era industri 5.0 berakar pada *Society 5.0* adalah konsep yang menggabungkan inovasi teknologi dengan kepedulian terhadap kesejahteraan masyarakat. Industri 5.0 berfokus kembali pada elemen manusia, menggunakan teknologi dan sistem baru yang diperkenalkan di industri 4.0 untuk memberikan nilai lebih kepada individu (Kamaruddin, *et al.*, 2025). Dengan kemajuan teknologi, banyak percakapan sekarang terjadi secara online (DeVito, 2007), yaitu melalui WA dan Internet. Komunikasi online sekarang adalah bagian utama dari pengalaman orang-orang di seluruh dunia.

Demikian komunikasi menjadi penting secara personal, sosial, dan professional. Komponen penting dalam kecakapan antar personal menurut DeVito, terdiri atas: (a). Kesadaran Diri (*Self-awareness*) yakni memahami bagaimana pikiran, perasaan, dan perilaku kita memengaruhi orang lain. (b). Kompetensi Komunikasi (*Communication Competence*). Kemampuan berkomunikasi secara efektif dan sesuai konteks. Meliputi kejelasan, ketepatan, kesesuaian, dan etika dalam berbicara dan mendengarkan. (c). Persepsi Antar Pribadi (*Interpersonal Perception*). Bagaimana kita menafsirkan dan memahami orang lain berdasarkan interaksi, latar belakang, dan bahasa nonverbal. (d). Mendengarkan Aktif (*Active Listening*) yakni fokus penuh pada pembicara, dengan menunjukkan minat dan memahami pesan secara utuh. (e). Pengelolaan Hubungan (*Relationship Management*) dengan membangun, memelihara, dan menyelesaikan konflik dalam hubungan interpersonal secara konstruktif.

Ada yang perlu dicermati bagaimana kesuksesan Rasulullah SAW dalam berkomunikasi. Dalam laman web kumparan.com – menurut Nashrullah (2020), menyebutkan tiga rahasia kesuksesan komunikasi Rasulullah. *Pertama*, adanya kefasihan dan bicara (*fashahah*) yang bersumber dari kecerdasan beliau sebagai utusan Allah (*fathanah*). *Kedua*, karena *bayan* atau ajaran yang disampaikan mengandung kebenaran mutlak. Secerdas apa pun orang dan sefasih apa pun ia berbicara, tidak akan bernilai dan tahan lama bila yang diungkapkannya tidak mengandung kebenaran. *Ketiga*, semua kata-kata Rasulullah SAW keluar dari hati yang bersih (*qalibun saliim*); hati yang penuh kasih sayang, hati yang damai, dan bersih dari kotoran dosa. Tak heran bila kata-kata beliau memiliki "ruh" yang bisa melembutkan hati sekeras batu.

Rasulullah, Nabi Muhammad SAW sebagai suritauladan, termasuk komunikasi efektif karena: "*Laqod kaana lakum fii rosulillaahi uswatun hasanah*" yang artinya: "Sungguh, telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu". (QS Al-Ahzab: 21)

Mulyana (2000), menjelaskan komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang yang bertatap muka, memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal atau nonverbal. Maka DeVito (2013) memberikan beberapa prinsip dalam Komunikasi Interpersonal,

yakni (1) Komunikasi interpersonal sebagai suatu proses transaksional, dimana masing-masing elemen saling bergantung satu sama lain. Komunikasi interpersonal secara konstan terus terjadi dan mengalami perubahan. (2) Komunikasi interpersonal memiliki tujuan, yakni: membuat kita dapat belajar memahami orang lain dan dunia secara lebih baik. Membina hubungan dan berhubungan dengan orang lain, mempengaruhi sikap dan perilaku orang lain. (3) Komunikasi interpersonal adalah ambigu. Semua pesan-pesan berpotensi ambigu, masing-masing orang akan memberikan makna yang berbeda terhadap pesan yang sama. Terdapat ambiguitas dalam semua hubungan. (4) Hubungan interpersonal dapat berbentuk simetris atau komplementer. Interaksi interpersonal dapat merangsang pola perilaku yang sama atau berbeda. Dan (5) Komunikasi interpersonal merujuk pada isi dan hubungan diantara para partisipan. Dalam sistem komunikasi yang baik dan santun.

Lebih jauh, Flippo dalam Mangkunegara (2019) menyatakan komunikasi adalah aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh pembicara atau penulis. Hovland, Janis dan Kelley dalam Muhammad (2019) mengatakan bahwa *communication is the process by which an individual transmits stimuli (usually verbal) to modify the behaviour of other individuals*, dengan kata lain komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain. Sedangkan menurut Robbins and Judge (2018) komunikasi adalah transfer dan pemahaman makna. Jadi, disimpulkan, komunikasi adalah suatu kegiatan mengirimkan pesan atau berita dari pengirim pesan dan diterima oleh penerima pesan sehingga pesan dapat dipahami dan dapat mempengaruhi penerima pesan.

Hal yang tak kalah penting, dalam suatu institusi pemerintah seperti Dinas Dukcapil ini, perlu dibina hubungan kerja sebagai tim dan terkait dengan beban kerja antar pegawai. Dessler (2015) menjelaskan hubungan kerja adalah hubungan-hubungan dalam rangka pelaksanaan kerja antara para pekerja dengan pengusaha yang berlangsung dalam batas-batas perjanjian kerja dan peraturan kerja yang telah disepakati Bersama.

Dengan terwujudnya hubungan kerja, maka baik pimpinan maupun pekerja yang bersangkutan masing-masing telah terikat oleh isi perjanjian tersebut dan masing-masing telah memperoleh hak, dimana pekerja agar bekerja dengan giat dan rajin tanpa melampaui batas-batas isi perjanjian kerja, dan pekerja berhak menerima upah dan jaminan-jaminan lainnya yang diberikan pengusaha tanpa melampaui pula batas-batas isi perjanjian kerja.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tersirat, hubungan kerja adalah hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Selanjutnya Sulistiyani (2013:32) mengemukakan bahwa pengertian hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu.

Dalam organisasi ada berbagai macam bentuk hubungan kerja menurut Kadarmo (2016), yaitu: (1) Hubungan Kerja Vertikal adalah hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan, (2) Hubungan Kerja Horizontal adalah hubungan kerja antara pejabat pada tingkat atau eselon yang sama, (3) Hubungan Kerja Diagonal adalah hubungan kerja antar pejabat yang berbeda induk unit kerjanya dan berbeda juga tingkat atau eselonnya, (4) Hubungan Kerja Fungsional adalah hubungan kerja antara unit atau pejabat yang mempunyai bidang kerja sama, (5) Hubungan Kerja Informatif adalah hubungan kerja yang dilakukan untuk saling memberikan dan memperoleh keterangan antar unit atau bidang, (6) Hubungan Kerja Konsultatif adalah hubungan kerja antara pejabat yang karena jabatannya berkepentingan melakukan konsultasi, dan (7) Hubungan Kerja Direktif adalah hubungan kerja antara pimpinan unit. Serta (8) Hubungan Kerja Koordinatif adalah hubungan kerja antar pejabat yang dimaksudkan untuk memadukan (mengintegrasikan), menyetarakan dan menyalurkan berbagai kepentingan.

Faktor eksternal lainnya, adalah kesejahteraan pegawai sebagai kebutuhan hidup yang layak dan proporsional dengan pekerjaan dan jabatannya. Menurut Mosher (2017), hal yang paling penting dari kesejahteraan adalah pendapatan, sebab beberapa aspek dari kesejahteraan rumah tangga tergantung pada tingkat pendapatan. Juga kesejahteraan bisa diukur melalui dimensi moneter maupun non moneter, misalnya ketimpangan distribusi pendapatan, yang didasarkan pada perbedaan tingkat pendapatan penduduk di suatu daerah. Kemudian masalah kerentanan (*vulnerability*), yang merupakan suatu kondisi dimana peluang atau kondisi fisik suatu daerah yang membuat seseorang menjadi miskin atau menjadi lebih miskin pada masa yang akan datang.

Hal ini merupakan masalah yang cukup serius karena bersifat struktural dan mendasar yang mengakibatkan risiko-risiko sosial ekonomi dan akan sangat sulit untuk memulihkan diri (*recover*). Kerentanan merupakan suatu dimensi kunci dimana perilaku individu dalam melakukan investasi, pola produksi, strategi penanggulangan dan persepsi mereka akan berubah dalam mencapai kesejahteraan.

Berkaitan dengan itu, Notoatmodjo (2017) memberi alasan pentingnya pengembangan tingkat kesejahteraan pegawai antara lain: (1) adanya organisasi pegawai yang semakin kritis untuk menuntut hak mereka sebagai pekerja atau pegawai, (2) persaingan yang semakin ketat di antara para organisasi, sehingga untuk mempertahankan pegawai yang berprestasi menuntut adanya tingkat kesejahteraan yang lebih baik, (3) kenaikan biaya hidup sebagai akibat dari perkembangan lingkungan ekonomi akan menuntut adanya tingkat kesejahteraan yang lebih baik, dan (4) dikeluarkannya peraturan-peraturan atau perundang-undangan oleh pemerintah yang mengatur kesejahteraan buruh atau pegawai akan menuntut organisasi untuk menyesuaikan diri.

Dari ketiga faktor ini, baik komunikasi personal, hubungan kerja dan kesejahteraan pegawai diduga ada kaitan dengan kinerja pegawai. Dan hal ini menjadi fokus penelitian untuk dianalisis lebih lanjut.

## 2. Metode Penelitian

### Metode dan Variabel Penelitian

Penelitian merupakan studi kasus pada Dinas Dukcapil Kabupaten Bireuen dengan melakukan survei dengan instrument kuesioner terhadap 48 pegawai sebagai responden. Metode yang digunakan dengan jenis asosiatif kuantitatif. Dan membuktikan hipotesis digunakan *path analysis*. Sehingga dapat mengukur efek *direct* dan *indirect* dari pengaruh variabel yang diteliti dalam model struktural yang dibangun atau dihipotesiskan (Marwan, dkk., 2023). Model jalur atau *Path analysis* dapat dianggap sebagai perluasan dari analisis regresi untuk memahami hubungan antar variabel secara lebih mendalam. Karena analisis ini merupakan alat statistik inferensia, maka perlu memenuhi persyaratan, yakni Normalitas model, Linearitas, Otokorelasi, dan Multikolinearitas (Marwan, *et al.*, 2025).

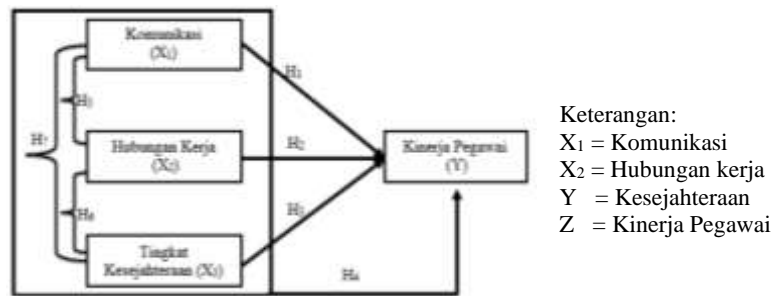
Variabel yang diteliti, dioperasionalkan berikut ini:

**Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Dimensi
<b>Komunikasi</b> adalah transfer dan pemahaman makna. (Robbins and Judge, 2018)	Pengetahuan ( <i>knowledge</i> )
	Keterampilan ( <i>skills</i> )
	Sikap ( <i>Attitude</i> )
<b>Hubungan Kerja</b> adalah hubungan-hubungan dalam rangka pelaksanaan kerja antara para pekerja dengan pengusaha dalam suatu perusahaan yang berlangsung dalam batas-batas perjanjian kerja dan peraturan kerja yang telah disepakati bersama oleh pekerja dan pengusaha. (Dessler, 2015)	Komunikasi
	Kerja Sama
	Kepemimpinan
	Motivasi
<b>Kesejahteraan</b> meliputi keamanan, keselamatan, dan kemakmuran. Sejahtera adalah suatu keadaan yang aman, sentosa, dan makmur. (Robbins, 2013)	Kesejahteraan Fisik
	Kesejahteraan Psikologis
	Kesejahteraan Sosial
	Kesejahteraan Ekonomi
	Kesejahteraan Karir
<b>Kinerja</b> adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2019)	Kuantitas kerja
	Kualitas kerja
	Kerja sama

### Metode Analisis Data

Teknik analisis data dan menjawab hipotesis digunakan pendekatan statistik inferensia dengan model jalur (*path*) mengikuti model struktural antara variabel independen, dan variabel dependen, berikut:



Gambar 1. Model Struktural Penelitian

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### a. Hasil Penelitian

##### (1). Studi Kasus

Objek penelitian ini sebanyak 48 orang pegawai pada studi kasus di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen. Dengan variasi umur, status perkawinan, jenis kelamin, dan Pendidikan terakhir yang berbeda-beda, sebagai di dskripsikan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Diskripsi Karakteristik Responden

Keterangan		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki - Laki	13	27,1
	Perempuan	35	72,9
Setatus Pernikahan	Belum Menikah	1	2,1
	Menikah	45	93,8
	Janda / Duda	2	4,1
Usia	20-30 Tahun	1	2,1
	31-40 Tahun	11	22,9
	41-50 Tahun	25	52,1
	> 50 Tahun	11	22,9
Pendidikan	SMA	5	10,4
	Diploma	6	12,6
	Sarjana (S1)	35	72,9
	Pasca Sarjana (S2)	2	4,1
Jumlah Responden		48	100%

##### (2). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas digunakan *validity content*, masing-masing dibandingkan dengan standar minimal koefisien validitas yakni 0,300 sebagai batas ambang minimal. Hasilnya disajikan berikut:

Tabel 3. Uji Validitas Butir Pengukur Variabel

Nilai Koef. Validitas	Kinerja	Komunikasi	Hubungan kerja	Kesejahteraan
Jumlah Butir	10	9	10	10
Max	0,864	0,844	0,845	0,968
Min	0,630	0,562	0,462	0,817
Rerata	0,748	0,654	0,637	0,848

Nilai koefisien validitas semua diatas nilai minimal standar valid yakni 0,300 dan secara rerata memiliki tingkat validitas baik (tinggi).

Lalu reliabilitas instrumen diukur dengan koefisien *alpha Crombach* berikut ini:

Tabel 4. Tingkat Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kinerja pegawai	0,969	10	Reliable Tinggi
Komunikasi	0,891	9	Reliable Tinggi
Hubungan Kerja	0,885	10	Reliable Tinggi
Kesejahteraan	0,849	10	Reliable Tinggi

### (3). Hasil Analisis Jalur

Setelah terpenuhinya asumsi dalam model menerapkan statistic inferensia, yakni normalitas, heterosidasitas dan multikoliniertas, yang hasil uji dengan analisis jalur dilakukan berikut ini:

#### (a). Model Struktural hubungan antar Variabel

Hasil uji kausalitas antar variabel eksogen (Komunikasi, hubungan kerja, kesejahteraan) yang hasilnya:

**Tabel 5. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus)**

		Komunikasi	Hubungan Kerja	Tingkat Kesejahteraan
Komunikasi	Pearson Correlation	1	.785**	.712**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	48	48	48
Hubungan Kerja	Pearson Correlation	.785**	1	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	48	48	48

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

Berdasarkan tabel diatas, maka disimpulkan adanya hubungan kausal antar variabel eksogen tersebut, dengan kategori kuat. Dan model strukturalnya diperoleh signifikans sebagaimana disajikan hasilnya pada tabel 6.

**Tabel 6. Uji Model Analisis Secara Simultan**

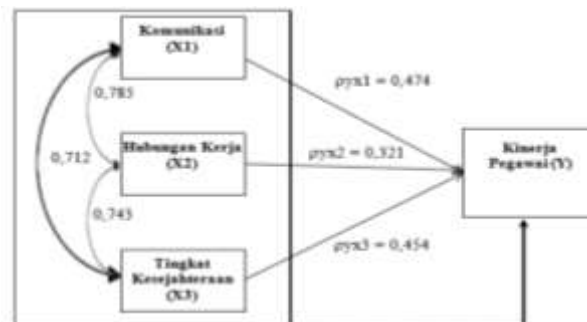
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Jalur	Regression	914.829	3	304.943	59.085	.000 <sup>a</sup>
	Residual	227.088	44	5.161		
	Total	1141.917	47			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### b. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil uji statistik, maka model struktural yang dihipotesiskan dapat diterima (gambar 2), dan berikut hasil analisisnya:



*Gambar 2. Hasil model Struktural Jalur Penelitian*

#### 1). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung komunikasi terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx1} = 0,474$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah:  $(0,474)^2 \times 100\% = 22,46\%$

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

Pengaruh komunikasi melalui hubungan kerja terhadap kinerja pegawai, adalah =  $(0,474)(0,785)(0,321) \times 100\% = 15,8\%$ .

Pengaruh komunikasi ( $X_1$ ) melalui tingkat kesejahteraan terhadap kinerja pegawai, adalah =  $(0,474)(0,712)(0,454) \times 100\% = 16,4\%$ .

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total komunikasi terhadap kinerja pegawai sebesar 54,66%.

Komunikasi merupakan kepentingan setiap orang untuk bersosialisasi dengan orang lain. Seseorang akan sulit terhubung dengan orang lain tanpa adanya komunikasi, dan penelitian menunjukkan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Fitria J, Fauzi F, Mirza M, 2025). Komunikasi interpersonal juga yang dilakukan secara baik dapat berpengaruh positif terhadap kinerja, karena komunikasi interpersonal yang baik dapat meningkatkan komunikasi dengan rekan sejawat, dan pimpinan (Yeliarista, Fauzi F., Rahmi R, 2025; Laila Fajri dan Win Konadi, 2022).

## 2). Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung hubungan kerja terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx2} = 0,321$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah 10,30%.

Besarnya pengaruh tak langsung hubungan kerja terhadap kinerja pegawai:

Melalui komunikasi terhadap kinerja pegawai, adalah  $= (0,321)(0,785)(0,474) \times 100\% = 15,8\%$

Melalui tingkat kesejahteraan terhadap kinerja pegawai, adalah  $= (0,321)(0,743)(0,454) \times 100\% = 15,18\%$

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total hubungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 40,86%. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian dari Rosita (2014) menemukan pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja pegawai cukup berarti sebesar 52,81%. Juga penelitian dari Ernawati dan Ambarini (2020) bahwa hubungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 3). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung tingkat kesejahteraan terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx3} = 0,454$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah 20,61%.

Besarnya pengaruh tak langsung tingkat kesejahteraan:

Melalui komunikasi terhadap kinerja pegawai, adalah  $= (0,454)(0,712)(0,474) \times 100\% = 16,4\%$

Melalui hubungan kerja terhadap kinerja pegawai, adalah  $= (0,454)(0,743)(0,321) \times 100\% = 15,18\%$ .

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total tingkat kesejahteraan terhadap kinerja pegawai sebesar 52,81%

## 4). Analisis Secara Simultan

Berdasarkan uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 6. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
Jalur	.895 <sup>a</sup>	.801	.788	2.272	2.071

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultans komunikasi, hubungan kerja dan tingkat kesejahteraan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen diperoleh  $R$  sebesar 0,895 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan, dan berhubungan secara linier, dengan derajat hubungannya sebesar 0,895.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,801 menjelaskan bahwa kontribusi faktor komunikasi, hubungan kerja dan tingkat kesejahteraan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen sebesar 80,1%. Sementara sisanya dari peran variabel yang tidak diteliti.

## 4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat menarik kesimpulan berikut ini:

- 1) Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh total komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen yakni sebesar 54,66%. Pengaruh

hubungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 40,86%. Dan pengaruh tingkat kesejahteraan terhadap kinerja pegawai sebesar 52,81%.

- 2) Hasil analisis data, membuktikan secara simultan komunikasi, hubungan kerja dan tingkat kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen, sebesar 80,1%.
- 3) Hasil analisis data, membuktikan terdapat hubungan kausal antar variabel komunikasi dan hubungan kerja sebesar 0,785, hubungan kausal antar variabel hubungan kerja dan tingkat kesejahteraan sebesar 0,743 dan hubungan kausal antar variabel tingkat kesejahteraan dan komunikasi sebesar 0,712.

#### Daftar Pustaka

- Budyatna, Muhammad dan Leila Mona Ganiem. (2011). Teori Komunikasi Antarpribadi. Jakarta: Kencana
- DeVito, Joseph A. (2007). *The Interpersonal Communication Book*. edition 11. Pearson Education, Inc.
- DeVito, J.A. (2015). *The Interpersonal Communication Book*. New York: Person. Education.
- Dessler. Gary. (2015). *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya. Manusia)*, Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.
- Ernawati, & Ambarini. (2010). Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Varibel Moderating. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 10(2), 109–118.
- Fitria Juliana, Fauzi Fauzi, Mirza Mirza (2025). Pengaruh Diklat, Komunikasi, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya), *Singkite - Management, Business and Entrepreneurship Journal*,4(1):59-66. ISSN 2964-9730.
- Kadarmo, Ultima, Siwi, dkk, (2001). Koordinasi dan Hubungan Kerja, Jakarta; Lembaga Administrasi Negara-Republik Indonesia.
- Kamaruddin, et al, (2025). *e-Commerce Bisnis Entrepreneurship era Society 5.0*, Medan; Merdeka Kreasi,
- Laila Fajri dan Win Konadi (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Meurah dua Pidie Jaya. *indOmera*, 3(6).57-66, e-ISSN: 2721-382X, [jurnal.uniki.ac.id/index.php/idm](http://jurnal.uniki.ac.id/index.php/idm).
- Mangkunegara, A.A. Prabu (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Marwan, Afkar, Alfi Syahrin, Sari Rizki, Rudy J. S, Win Konadi (2025). *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan di Lengkapi dengan Aplikasi SPSS dan E-Views*, Banda Aceh; Bandar Publishing.
- Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- Mosher, A.T. (2017). *Menggerakkan dan Membangun Pertanian*. Semarang: Penerbit. C.V Agung
- Mulyana, Deddy. (2000). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung. PT Remaja. Rosdakarya.
- Notoatmodjo, S. (2017). *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nasrullah, Rulli. (2020). *Media Sosial Perspektif Komunikasi, Budaya, dan Sosioteknologi*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media
- Mursyidah, M. Yusuf, Chairul Bariah (2025). Pengaruh The Influence of Principal Leadership, Work Discipline and Commitment on The Performance of Teachers of SMAN1 Bandar Baru Pidie Jaya, *indOmera*, 6(11), 35-42 (March 2025), e-ISSN:2721-382
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, (2018). *Perilaku Organisasi*, Edisi. Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Rosita, Ai, F. (2017). Penyelesaian Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Rencana Strategis Organisasi. *Teknologi Informasi Terapan*, 4(1), 25–31.
- Yeliarista, Fauzi F., Rahmi R. (2025). Analisis Kinerja Pegawai Implikasi Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Interpersonil (Studi Kasus pada Guru SMA Negeri1 Meureudu Kabupaten Pidie Jaya), *indOmera*, 6(11): 26-34 (March 2025), e-ISSN:2721-382X