



Pengaruh Gaya Komunikasi, Fasilitas, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di DPMPTSP Pidie Jaya

Shahibul Azmi^{1*}, Tarmizi Gadeng², Tuwisna³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Aceh, Indonesia

Alamat: Jl. Muhammadiyah No.91, Batoh, Kec. Lueng Bata, Kota Banda Aceh, Aceh 2312

Korespondensi penulis: shahibulazmi1@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of Leadership Communication Style, Work Facilities, and Organizational Communication Climate on employee performance at the Pidie Jaya Investment and One-Stop Integrated Service for Manpower and Transmigration. The research method used is an associative method with a quantitative approach, while data collection is carried out by distributing questionnaires to all employees using a census technique. A total of 40 employees became respondents in this study. The results of the analysis show that partially, Leadership Communication Style, Work Facilities, and Organizational Communication Climate each have a significant effect on employee performance. In addition, these three variables also have a simultaneous effect on employee performance. This finding confirms that the better the communication style applied by the leader, supported by adequate work facilities and a conducive organizational communication climate, the greater the potential for improving employee performance. Therefore, it is important for this agency to continue to improve these three factors so that employee productivity and work effectiveness can be increasingly optimal, supporting the achievement of organizational goals as a whole.*

Keywords: *Employee Performance, Leadership Communication, Organizational Communication, Work Facilities*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan, Fasilitas Kerja, dan Iklim Komunikasi Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, sedangkan pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai dengan teknik sensus. Sebanyak 40 orang pegawai menjadi responden dalam penelitian ini. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial, Gaya Komunikasi Pimpinan, Fasilitas Kerja, dan Iklim Komunikasi Organisasi masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, ketiga variabel tersebut juga memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa semakin baik gaya komunikasi yang diterapkan pimpinan, didukung dengan fasilitas kerja yang memadai serta iklim komunikasi organisasi yang kondusif, maka akan semakin besar potensi peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting bagi instansi ini untuk terus meningkatkan ketiga faktor tersebut agar produktivitas dan efektivitas kerja pegawai dapat semakin optimal, mendukung pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Komunikasi Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, Fasilitas Kerja

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk keberhasilan, terutama di era digital yang penuh persaingan. Organisasi harus mendorong pengembangan kemampuan SDM dan menciptakan komunikasi yang efektif untuk mencapai keselarasan dalam organisasi. Dalam dunia kerja, kinerja yang baik adalah keadaan yang diinginkan; jika kinerja seseorang sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas, mereka akan melakukan pekerjaan dengan baik. Menurut Kurniawan & Kurniawati (2024) Pekerja sektor publik harus memperoleh keterampilan dan pengetahuan baru yang diperlukan untuk berinteraksi dan mengelola sistem.

Lembaga dibangun karena memiliki tujuan yang ingin dicapai, dan pencapaian tujuan tersebut memerlukan sikap atau perilaku orang-orang yang memiliki rasa tanggung jawab dan kompetensi yang baik. Hal ini memudahkan untuk memantau kinerja pegawai dan mengelola informasi serta menghasilkan output yang dapat digunakan manajemen untuk mengelola organisasi dan pemegang saham untuk mengevaluasi kinerja perusahaan. Kemampuan pimpinan untuk mendukung dan berempati dengan karyawan adalah komponen yang mempengaruhi hasil kerja yang baik, yang memungkinkan karyawan bekerja dengan baik dan mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi harus memiliki kemampuan untuk bertahan dalam persaingan global. Agar dapat bersaing di tingkat global, instansi perlu memperkuat kapabilitas organisasi dan kualitas sumber daya manusianya (Sudarmanto, 2009).

Tidak dapat dipungkiri bahwa komunikasi sangat penting bagi manusia dan instansi juga. Sumber daya manusia instansi tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan kerjanya jika tidak ada komunikasi. Oleh karena itu, komunikasi sangat penting untuk mencapai tujuan instansi. Pemimpin yang mengadopsi gaya utama dalam pembuatan dan pelaksanaan strategi instansi Dengan demikian, setiap pimpinan bertanggung jawab untuk memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, dan mengarahkan semua potensi karyawan di lingkungannya untuk mewujudkan beban kerja yang terarah. Pemimpin harus memberikan pembinaan yang sungguh-sungguh kepada karyawan mereka untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan meningkatkan komitmen organisasi. Pada akhirnya, ini akan menghasilkan peningkatan kinerja yang tinggi.

Selain itu, fasilitas kerja yang baik sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kantor harus dapat menjamin dan menyediakan fasilitas yang membantu karyawan berhasil. Jika kantor hanya bergantung pada tenaga kerjanya dan tidak memiliki fasilitas yang memadai, karyawan akan bekerja kurang efektif dan semua aktivitas kantor tidak akan berjalan dengan lancar. Dengan demikian, tujuan instansi itu sendiri tidak tercapai. Sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi karena keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh kinerja pegawainya. Pegawai dengan kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat membantu organisasi mencapai tujuan dan sasarnya.

Oleh karena itu, komunikasi organisasi atau lingkungan kerja sangat penting untuk mengelola kinerja pegawai. Menurut Pace dan Faules (2013) iklim komunikasi organisasi terdiri dari tanggapan anggota organisasi terhadap rekan kerja, ekspektasi mereka,

perselisihan antar individu, dan perspektif mereka tentang peristiwa dan perilaku komunikasi. Suasana dalam suatu organisasi, baik internal maupun eksternal, dapat mempengaruhi reaksi karyawan. Jenis dan metode komunikasi di setiap instansi berbeda. Perkembangan kantor secara alami mengikuti perkembangan iklim komunikasi di instansi. Komunikasi yang positif dan efektif diperlukan untuk menciptakan lingkungan komunikasi yang baik.

Organisasi DPMPTSP-NAKERTRANS memberikan banyak layanan publik kepada masyarakat. Sesuai dengan peraturan perundang-undangan, DPMPTSP-NAKERTRANS bertanggung jawab atas semua izin dan non perizinan yang diberikan oleh pemerintah daerah kabupaten. Ini memastikan bahwa dinas ini selalu terhubung dengan masyarakat dan membantu pencari kerja, baik dalam negeri maupun di luar negeri.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan berupa survei dengan wawancara kepada 10 orang pegawai yang dilakukan penulis pada tanggal 5 September 2024 pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya ini ditemukan Pencapaian kinerja pegawai berdasarkan Supervisor Peneliti Internal (SPI) dapat dikatakan belum optimal.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie Jaya menghadapi masalah utama yaitu kinerja pegawai yang belum optimal. Hal ini disebabkan oleh gaya komunikasi yang kurang efektif yang diterapkan oleh pimpinan terhadap bawahannya. Akibatnya, karyawan mengalami kesulitan dalam memahami dan merespons informasi dan arahan yang diberikan. Akibatnya, pencapaian kinerja pegawai kurang dari yang diharapkan.

Keterbatasan ruang kerja dinas tersebut merupakan masalah kedua. Tidak adanya sarana pendukung seperti komputer, meja kerja, dan peralatan lainnya adalah salah satu kendala yang diidentifikasi. Kondisi ini lebih buruk karena jumlah pegawai baru yang meningkat setiap tahun tidak diimbangi dengan ruang kerja yang memadai. Akibatnya, hal ini menjadi kendala yang signifikan untuk mendukung produktivitas karyawan. Selanjutnya adalah ketidaksesuaian dalam lingkungan komunikasi organisasi, terutama antara pegawai junior dan senior. Pegawai senior cenderung menolak kritik atau masukan dari karyawan yang lebih muda; ini mungkin karena perbedaan jabatan, status, dan usia. Keadaan ini dapat menyebabkan konflik antar orang, yang dapat mengganggu keharmonisan kerja dan kinerja tim.

Sebagaimana dijelaskan oleh Mangkunegara (2017), kinerja pegawai sendiri adalah hasil kerja kuantitatif dan kualitatif yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas

yang diberikan kepada mereka. Berbagai variabel, seperti gaya komunikasi pimpinan dan ketersediaan ruang kerja yang memadai, sangat mempengaruhi kinerja tersebut. Dari tahun ke tahun, masalah-permasalahan yang telah diidentifikasi berdampak pada penurunan kualitas kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Akibatnya, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie Jaya harus serius memperhatikan peningkatan kinerja pegawai. Penurunan kinerja ini dapat berdampak negatif pada produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan jika tidak ditangani dengan tepat.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian yaitu “Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan, Fasilitas Kerja, dan Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie Jaya.”

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Menurut Silaen dkk. (2021), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas untuk mencapai target. Kinerja yang tinggi mendukung pencapaian tujuan instansi dan membutuhkan manajemen yang baik. Edy Sutrisno (2019) menyatakan bahwa semua pekerjaan saling berkaitan, sehingga keberhasilan kecil dalam satu aspek bisa berdampak besar pada keseluruhan sistem. Oleh karena itu, produktivitas tergantung pada efisiensi dan ketepatan kerja.

Hartini dkk. (2021) menyebutkan bahwa kinerja adalah ukuran keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Kinerja yang baik mencerminkan keberhasilan instansi dalam mencapai visi dan misi, serta membentuk citra instansi. Atasan berperan penting dalam memotivasi pegawai. Sementara itu Asnawi (2019) menambahkan bahwa kinerja dapat dievaluasi dari pencapaian target kerja dalam periode tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja atau prestasi kerja seorang pegawai dimana pekerjaan pegawai tersebut diberikan oleh instansi tempat pegawai tersebut bekerja dan dengan waktu tertentu yang telah disepakati oleh pegawai dan instansi.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2019) adalah faktor kemampuan, faktor motivasi. Untuk mengetahui sejauh mana kualitas kinerja pegawainya, maka instansi perlu mengukur kinerja pegawai. Untuk mengukur kinerja pegawai, dibutuhkan indikator-indikator yang berhubungan

dengan kinerja pegawai pula. Menurut Robbins (2016) Indikator kinerja pegawai adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan komitmen.

Gaya Komunikasi Pimpinan

Seorang pemimpin dapat memotivasi dan mempengaruhi bawahan agar bekerja secara terarah demi mencapai tujuan instansi. Cara pemimpin memimpin mencerminkan sikap dan gaya kepemimpinannya. Pemimpin instansi bertanggung jawab atas pencapaian tujuan dan mutu instansi, sehingga diperlukan gaya kepemimpinan yang sesuai.

Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang dalam memimpin dan mempengaruhi perilaku orang lain. Wahjosumidjo (2002) membagi gaya kepemimpinan menjadi empat, antara lain:

- a. Instruktif: komunikasi satu arah, pengambilan keputusan oleh pemimpin, pengawasan ketat.
- b. Konsultatif: pemimpin memberi instruksi namun mulai membuka komunikasi dua arah dan mendukung bawahan.
- c. Partisipatif: pemimpin dan bawahan bekerja sama dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah.
- d. Delegatif: pengambilan keputusan diserahkan sepenuhnya kepada bawahan.

Gaya kepemimpinan juga didefinisikan sebagai cara pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan mengendalikan bawahan agar bekerja secara efisien dan efektif (Pasolong, 2008; Thoha, 2004). Secara umum, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan orang lain agar tujuan instansi tercapai. Pendekatan studi kepemimpinan mencakup pendekatan kewibawaan, sifat, perilaku, dan situasional. Seorang pemimpin harus memiliki keterampilan teknis, hubungan antar manusia, dan konseptual, serta mampu memberi teladan dan menjalankan tugas-tugas manajerial dengan baik.

Terdapat 7 (tujuh) Faktor yang dapat mempengaruhi gaya komunikasi pimpinan, antara lain:

- a. Kondisi Fisik: Sesuai dengan penjelasan sebelumnya, jelas bahwa kondisi fisik seseorang saat berkomunikasi sangat mempengaruhi gaya komunikasi yang digunakan. Ketidaknyamanan dan kurangnya kepastian antara pengirim dan penerima pesan, serta ketidaksesuaian atau kenyamanan antara kedua belah pihak, dapat terjadi ketika komunikasi dilakukan secara tidak langsung.

- b. Persepsi peran diri sendiri dan peran komunikator lainnya mempengaruhi cara berinteraksi. Setiap orang memiliki harapan yang berbeda terhadap peran mereka sendiri dan orang lain, jadi mereka sering berbicara satu sama lain.
- c. Setiap hubungan dipengaruhi oleh konteks sejarah. Bagaimana orang memandang satu sama lain dengan mudah dipengaruhi oleh sejarah, kepercayaan agama, komunitas, dan perusahaan. Akibatnya, cara orang berkomunikasi juga dapat.
- d. Kronologi: Bagaimana interaksi berkorelasi dengan serangkaian peristiwa yang mempengaruhi cara seseorang berkomunikasi. Hal ini akan mempengaruhi gaya komunikasi seseorang, terlepas dari apakah itu adalah interaksi pertama mereka dengan sesuatu atau kesepuluh kalinya.
- e. Bahasa yang kita gunakan: "Versi" bahasa yang kita ucapkan, seperti Australia, Inggris, atau versi bahasa Inggris Amerika, dan kelancaran dalam menggunakannya Semuanya mempengaruhi cara seseorang berbicara. Bagaimana seseorang berbicara dalam bahasa Inggris berarti bahwa orang yang terbiasa berbahasa Jepang tidak dapat memahaminya sepenuhnya, dan kemampuan ini akan menghalangi seseorang untuk sepenuhnya berpartisipasi dan mempengaruhi cara pembicaraan berjalan.
- f. Hubungan: Betapa akrab seseorang dengan orang lain, seberapa banyak mereka suka atau percaya, dan sebaliknya. Hal ini akan berdampak pada cara seseorang berbicara. Selain itu, pola pembentukan hubungan tertentu dari waktu ke waktu sering memberikan dampak kumulatif pada interaksi antara mitra relasional di masa mendatang.
- g. Kendala Metode yang seseorang gunakan untuk berkomunikasi (misalnya, beberapa orang membenci e-mail atau panggilan telepon) dan waktu yang dimiliki hanya tersedia untuk berinteraksi dengan metode di atas. Jenis kendala tersebut akan mempengaruhi cara seseorang berkomunikasi.

Fasilitas Kerja

Menurut Lupiyoandi (2006), fasilitas adalah sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan pelaksanaan tugas. Fasilitas bisa berupa benda atau uang, dan semakin baik fasilitas yang tersedia, semakin tinggi produktivitas kerja. Fasilitas kerja membantu ASN melaksanakan tugasnya dengan lebih baik.

Fasilitas kerja sangat penting dalam instansi karena kinerja pegawai dipengaruhi oleh ketersediaan fasilitas tersebut. Di era digital, fasilitas modern semakin dibutuhkan untuk mendukung pekerjaan yang semakin kompleks. Fasilitas yang memadai akan

meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai. Fasilitas kerja dapat dibagi menjadi tiga kategori:

- a. Fasilitas kerja langsung: alat produksi seperti peralatan kerja tunggal (contoh: mesin ketik) dan peralatan kerja serba guna (contoh: komputer).
- b. Fasilitas kerja tidak langsung: alat bantu yang meningkatkan kenyamanan dan mendukung pekerjaan, seperti gedung, mushola, telepon, AC, meja, kursi, hingga alat kebersihan.
- c. Fasilitas sosial: fasilitas yang mendukung kebutuhan sosial pegawai seperti rumah dinas, kendaraan dinas, dan mess pegawai. Dalam konteks Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya, fasilitas kerja meliputi pemanfaatan dan kelengkapan sarana kerja yang menunjang kinerja pegawai. Indikator dari variabel fasilitas kerja meliputi alat kerja dan perlengkapan kerja.

Tujuan dari adanya fasilitas kerja antara lain adalah untuk mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan sehingga waktu dapat dihemat, serta meningkatkan produktivitas baik dalam bentuk barang maupun jasa. Dengan fasilitas kerja yang memadai, kualitas produk yang dihasilkan juga menjadi lebih baik, dan ketepatan susunan serta stabilitas ukuran dapat lebih terjamin. Selain itu, fasilitas kerja membantu mempermudah gerakan pelaksana tugas, menciptakan rasa nyaman bagi para pihak yang berkepentingan, serta menimbulkan perasaan puas yang pada akhirnya dapat mengurangi sikap atau reaksi emosional dalam lingkungan kerja.

Menurut Tjiptono Fandi dan Gregorius Candra (2012), terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam merancang dukungan atau fasilitas fisik agar dapat menunjang kinerja secara optimal. Faktor-faktor tersebut meliputi desain fasilitas yang harus sesuai dengan kebutuhan dan kenyamanan pengguna, nilai fungsi dari fasilitas tersebut dalam mendukung proses kerja, serta unsur estetika yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Selain itu, kondisi yang mendukung, seperti kebersihan dan keamanan, juga penting untuk diperhatikan. Peralatan penunjang, seragam pegawai yang mencerminkan identitas dan profesionalisme, serta laporan-laporan yang sistematis menjadi bagian penting dalam fasilitas fisik. Terakhir, adanya garansi terhadap fasilitas yang digunakan menunjukkan komitmen terhadap kualitas dan keandalan sarana kerja.

Iklm Komunikasi Organisasi

Iklm komunikasi organisasi merupakan persepsi kolektif terhadap proses komunikasi yang berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Cartonon dan Maulana (2019) mengidentifikasi enam faktor utama yang memengaruhi iklim komunikasi organisasi, yaitu: kepercayaan, pengambilan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi ke bawah, kemampuan mendengarkan dalam komunikasi ke atas, serta perhatian terhadap tujuan-tujuan kinerja tinggi. Iklim ini sangat dipengaruhi oleh perilaku komunikasi dari berbagai elemen organisasi, khususnya pimpinan. Sebagaimana dikemukakan oleh Muhammad (2017), perilaku pimpinan yang tertutup dan tidak komunikatif dapat menurunkan motivasi dan produktivitas kerja bawahan.

Komunikasi organisasi sendiri telah didefinisikan oleh Katz dan Kahn (dalam Rohim, 2016) sebagai aliran pesan dan makna simbolik antara individu maupun antar kelompok dalam suatu institusi. Thayer (2016) memperluas pengertian ini dengan menyatakan bahwa komunikasi organisasi mencakup aliran data yang mendukung fungsi organisasi dan berlangsung melalui berbagai sistem komunikasi, yakni: komunikasi operasional, komunikasi pengelolaan (berisi arahan dan kebijakan), serta komunikasi eksternal yang berkaitan dengan hubungan institusi dengan masyarakat dan pemangku kepentingan.

Lebih lanjut, Pace dan Faules (2013) memaparkan dua pendekatan dalam memahami komunikasi organisasi. Pendekatan tradisional menekankan pada pertukaran dan interpretasi informasi antar unit organisasi, sedangkan pendekatan interpretatif memandang komunikasi sebagai proses penciptaan makna yang terjadi melalui interaksi sosial, yang turut mempengaruhi struktur dan dinamika organisasi.

Berdasarkan uraian dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi merupakan proses strategis yang melibatkan penyampaian dan penerimaan pesan secara formal maupun informal, dengan tujuan utama untuk meningkatkan efektivitas kerja serta mencegah terjadinya kesalahpahaman. Dalam konteks organisasi, komunikasi berfungsi sebagai proses transaksional yang mendasari pembentukan makna bersama di antara individu-individu yang bekerja menuju pencapaian tujuan institusi. Oleh karena itu, komunikasi memegang peran sentral dalam pengelolaan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan pendapat Dr. Kadri yang dikutip dalam Rohim (2016) komunikasi organisasi memiliki 4 fungsi mendasar, yakni peran informatif, regulatif, persuasif, dan integratif. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan komunitas organisasi adalah situasi atau komponen yang mempengaruhi suasana di dalam organisasi. Lingkungan kerja

mencakup semua hal yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi cara mereka melakukan tugas mereka. Pace dan Faules (2013) menemukan bahwa ada 6 Indikator Iklim Komunikasi Organisasi yaitu kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi kebawah, mendengar dalam komunikasi keatas, dan perhatian pada tujuan kinerja yang tinggi.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti yaitu Gaya Komunikasi Pimpinan, Fasilitas Kerja dan Iklim Komunikasi Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya.

Populasi yang digunakan berjumlah 40 orang pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya dan sampling yang digunakan yaitu sampling penuh dengan jumlah 40 orang. Menurut Sugiyono (2018) sampling penuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Ini sering digunakan pada penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil, atau pada populasi yang relatif kecil. Oleh karena itu, seluruh populasi pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya akan digunakan sebagai sampel penelitian, karena jumlah populasi tersebut memadai dan dapat dijangkau untuk keperluan penelitian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan, Fasilitas Kerja, Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Analisis yang digunakan untuk pengujian hipotesis adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk menguji signifikansi dari persamaan regresi linier tersebut digunakan analisis varian untuk regresi. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh

Fhitung > Ftabel yaitu $16,568 > 2,870$, maka dengan signifikansi sebesar $< 0,001$ sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut signifikan. Hubungan antara faktor-faktor kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya (X1-X2-X3) dengan kinerja pegawai (Y) dapat diketahui dari nilai koefisien korelasi. Berdasarkan hasil analisis dengan program komputasi SPSS versi 27 diperoleh koefisien korelasi atau R sebesar 0,762. Besarnya pengaruh atau kontribusi yang diberikan oleh pengaruh variabel gaya komunikasi pimpinan, fasilitas kerja dan iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi atau Adjusted R².

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai Adjusted R² sebesar 0,545 yang berarti besarnya pengaruh gaya komunikasi pimpinan, fasilitas kerja dan iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya adalah sebesar 54,5%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa selain variabel gaya komunikasi pimpinan, fasilitas kerja dan iklim komunikasi organisasi, kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya juga dipengaruhi variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini sebesar 45,5%. Variabel-variabel tersebut seperti, variabel pemberian insentif, variabel komitmen organisasi, variabel pendidikan dan pelatihan, serta variabel-variabel lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

Gaya komunikasi pimpinan dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti kemampuan pimpinan dalam menyampaikan informasi secara jelas dan terbuka, frekuensi komunikasi yang terjadi antara pimpinan dan pegawai, serta bagaimana pimpinan memberikan umpan balik yang konstruktif dan mendorong partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan.

Fasilitas kerja mencakup indikator seperti kenyamanan dan kelayakan ruang kerja, ketersediaan peralatan dan teknologi yang mendukung tugas pegawai, serta aksesibilitas fasilitas pendukung lainnya seperti ruang istirahat, kesehatan, dan keamanan yang mempengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja pegawai. Iklim komunikasi organisasi dapat diukur dari sejauh mana komunikasi di dalam organisasi bersifat terbuka, transparan, dan efektif, apakah informasi mengalir dengan lancar antara semua tingkat hierarki, serta adanya saluran komunikasi yang jelas dan dapat diakses oleh seluruh anggota organisasi untuk menyampaikan ide atau masalah. Ketiga variabel ini berkontribusi secara langsung terhadap kinerja pegawai, yang dapat dilihat dari indikator seperti produktivitas, kualitas

pekerjaan, kepuasan kerja, serta tingkat motivasi dan inovasi yang ditunjukkan pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya.

Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya komunikasi pimpinan merupakan bagian penting dalam sebuah organisasi. Pentingnya gaya komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai sangat besar karena gaya komunikasi yang diterapkan oleh pimpinan dapat mempengaruhi motivasi, pemahaman tugas, dan hubungan antara pimpinan dan pegawai. Gaya komunikasi yang efektif, seperti komunikasi yang terbuka, jelas, dan partisipatif, dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya komunikasi pimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari hasil uji-t terlihat bahwa thitung lebih besar dari t tabel yaitu $4,391 > 2,028$ dan dengan signifikansi sebesar 0,001. Hal ini dapat diartikan bahwa secara parsial gaya komunikasi pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya. gaya komunikasi pimpinan merupakan salah satu faktor yang paling penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Fasilitas yang memadai dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pegawai untuk bekerja secara optimal. Fasilitas kerja mencakup berbagai aspek, seperti kenyamanan ruang kerja, ketersediaan teknologi yang mendukung, peralatan yang efisien, serta fasilitas lain yang berkaitan dengan kesejahteraan pegawai, seperti ruang istirahat, fasilitas kesehatan, dan ruang pertemuan. Ketika fasilitas kerja diperhatikan dan ditingkatkan, pegawai cenderung merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk bekerja dengan produktif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari hasil uji-t terlihat bahwa thitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,649 > 2,028$ dan dengan signifikansi sebesar 0,001. Hal ini dapat diartikan bahwa secara parsial fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya. fasilitas kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Menurut (Lupiyoandi dan Hamdani, 2006) berpendapat, Fasilitas adalah sarana yang digunakan untuk memperlancar dan

memudahkan menjalankan fungsi. Adapun yang dapat memudahkan dan melancarkan fungsi ini dapat berupa benda- benda maupun uang.

Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Iklim komunikasi organisasi yang baik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi yang jelas, terbuka, dan dua arah memastikan bahwa pegawai memahami tugas dan tujuan organisasi, meningkatkan keterlibatan dan komitmen mereka, serta mendorong kolaborasi yang lebih efektif antar anggota tim. Selain itu, komunikasi yang baik dapat mengurangi konflik, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, serta mempermudah adaptasi terhadap perubahan. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung pertukaran informasi yang lancar, pegawai dapat bekerja lebih produktif, berinovasi, dan memberikan kontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari hasil uji-t terlihat bahwa thitung lebih besar dari t tabel yaitu 3,782 > 2,028 dan dengan signifikansi sebesar 0,001. Hal ini dapat diartikan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya. Menurut Katz dan Roberts Kahn (dalam Rohim, 2016) Komunikasi organisasi didefinisikan sebagai aliran pesan dan makna simbol dari individu ke individu lain atau individu ke kelompok dalam suatu instansi.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa gaya komunikasi pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai mengimplikasikan bahwa Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya harus fokus pada penguatan ketiga faktor tersebut untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Gaya komunikasi pimpinan yang terbuka, jelas, dan mendukung partisipasi pegawai dapat memperkuat hubungan antara pimpinan dan pegawai, meningkatkan motivasi, serta memperjelas tujuan dan ekspektasi kerja. Selain itu, fasilitas kerja yang nyaman dan memadai sangat penting untuk mendukung efektivitas pegawai dalam melaksanakan tugas, sehingga organisasi perlu terus berinvestasi dalam menyediakan fasilitas yang mendukung kesejahteraan dan kenyamanan pegawai.

Selain itu, iklim komunikasi organisasi yang positif, di mana informasi mengalir dengan lancar dan transparansi terjaga, dapat menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan harmonis. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga mendorong kerjasama tim yang lebih baik dan inovasi. Organisasi yang mampu menciptakan kombinasi antara komunikasi pimpinan yang efektif, fasilitas yang mendukung, dan iklim komunikasi yang sehat akan dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi turnover pegawai, serta memperoleh keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, langkah-langkah yang diambil untuk memperbaiki ketiga aspek tersebut akan memiliki dampak positif jangka panjang terhadap kinerja pegawai dan kesuksesan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya secara keseluruhan.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh tiga variabel independen terhadap kinerja pegawai pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh. Tiga variabel independen tersebut yaitu, fasilitas kantor, efisiensi kerja dan motivasi kerja. maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

Gaya komunikasi pimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya secara parsial.

Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya secara parsial.

Iklim Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya secara parsial.

Gaya komunikasi pimpinan, fasilitas kerja dan iklim komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya sebaiknya menyelenggarakan program pelatihan bagi pimpinan untuk mengembangkan keterampilan komunikasi mereka, seperti kemampuan mendengarkan, memberi umpan balik konstruktif, serta mengelola komunikasi dua arah yang terbuka. Pimpinan yang komunikatif dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih transparan dan memotivasi pegawai untuk berkontribusi lebih baik.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya perlu secara rutin mengevaluasi dan memperbaiki fasilitas kerja untuk memastikan kenyamanan dan efisiensi. Peningkatan fasilitas seperti ruang kerja yang ergonomis, peralatan teknologi yang memadai, serta ruang istirahat yang nyaman akan mendukung produktivitas pegawai. Selain itu, perhatian terhadap aspek kesehatan dan kesejahteraan pegawai, seperti fasilitas olahraga atau layanan kesehatan, juga dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja mereka.

Untuk menciptakan iklim komunikasi yang sehat dan kolaboratif, organisasi perlu mendorong keterbukaan informasi dan transparansi di seluruh level. Mengadakan forum diskusi rutin, rapat tim, atau platform komunikasi internal yang efektif dapat memfasilitasi pertukaran ide dan pemecahan masalah. Selain itu, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya harus memastikan bahwa saluran komunikasi yang ada dapat diakses oleh semua pegawai tanpa hambatan, untuk meningkatkan partisipasi dan keterlibatan mereka dalam pengambilan keputusan.

Organisasi disarankan untuk fokus pada tiga variabel penelitian ini secara bersamaan. Pimpinan harus mengembangkan gaya komunikasi yang lebih terbuka dan partisipatif, yang memungkinkan pegawai merasa dihargai dan lebih terlibat dalam proses pengambilan keputusan, serta memperjelas ekspektasi kerja mereka. Di sisi lain, fasilitas kerja yang nyaman dan mendukung, seperti ruang kerja ergonomis dan peralatan teknologi yang memadai, perlu ditingkatkan untuk memastikan pegawai dapat bekerja dengan efisien dan merasa dihargai. Terakhir, membangun iklim komunikasi organisasi yang transparan dan inklusif sangat penting untuk meningkatkan kolaborasi antar tim, memperlancar aliran informasi, dan meminimalkan konflik. Kombinasi dari ketiga faktor ini akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja optimal pegawai dan berkontribusi pada pencapaian tujuan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya.

DAFTAR REFERENSI

- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja pegawai perseroan terbatas: Studi kasus atas pengaruh fasilitas kerja dan karakteristik pekerjaan* (1st ed.). ATHRA SAMUDRA.
- Cartono, C., & Maulana, A. (2019). Iklim komunikasi, iklim organisasi dan iklim komunikasi organisasi. *ORASI: Jurnal Dakwah dan Komunikasi*, 10(2), 228–235.
- Hartini, dkk. (2021). *Perilaku organisasi*. Widina Bhakti Persada.
- Jarczok, N. M., Koenig, J., Li, J., Mauss, D., Hoffman, K., Schmidt, B., Fischer, E. M., & Thayer, F. M. (2016). The association of work stress and glycemic status is partially mediated by autonomic nervous system function: Cross-sectional result from the Mannheim Industrial Cohort Study (MICS). *PLOS ONE*, 11(8), e0160743. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0160743>
- Kurniawan, F. A., & Kurniawati, D. A. (2024). Mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) dalam menghadapi tantangan artificial intelligence pada sektor publik. *Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi (JRIME)*, 2(3), 460–468. <https://doi.org/10.54066/jrime-itb.v2i3.2172>
- Lupiyoadi, H. (2006). *Manajemen pemasaran jasa* (Edisi ke-2). Salemba Empat.
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, A. (2017). *Komunikasi organisasi*. Bumi Aksara.
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2013). *Komunikasi organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan* (D. Mulyana, Trans.). Remaja Rosdakarya.
- Pasolong, H. (2008). *Kepemimpinan birokrasi*. Alfabeta.
- Robbins, S. P. (2016). *Manajemen penilaian kinerja pegawai*. Gaya Media.
- Rohim, S. (2016). *Teori komunikasi: Perspektif, ragam dan aplikasi*. Remaja Rosdakarya.
- Silaen, dkk. (2021). *Kinerja pegawai*. Widina Bhakti Persada.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Thoha, M. (2004). *Perilaku organisasi: Konsep dasar dan aplikasinya*. Raja Grafindo Persada.
- Tjiptono, F., & Chandra, G. (2012). *Pemasaran strategik*. Andi.
- Wahjosumidjo. (2002). *Kepemimpinan kepala sekolah: Tinjauan teoritik dan permasalahannya*. Raja Grafindo Persada.