

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, QUALITY OF WORK LIFE DAN SPIRITUALITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN GAMPONG ACEH

¹Amelia Rahmi, ²Nuzulman, ³Andrea Fitri, ⁴Riwanul Nasron, ⁴Zahrul Maizi
^{1,2,3,4,5} Universitas Muhammadiyah Aceh

*Korespondensi: email : amelia.rahmi@unmuha.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Internal, Quality Of Work Life dan Spiritualitas terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh baik secara simultan maupun secara parsial. Metode penelitian ini merupakan metode kuantitatif. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 70 pegawai. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi, hipotesis diuji dengan uji F (simultan) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel Komunikasi Internal, Quality Of Work Life dan Spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Pengujian secara parsial bahwa Komunikasi Internal, Quality Of Work Life dan Spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Variabel Komunikasi Internal mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Implikasi penelitian ini yaitu kinerja pegawai saat ini sudah baik dengan adanya Komunikasi Internal kerja yang baik serta adanya Spiritualitas pegawai. Hal ini disebabkan pegawai memiliki kualitas kerja yang baik, kemudian pegawai dapat meningkatkan kuantitas kerja disetiap tugas yang diberikan, pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan efektif serta memiliki keahlian kerja yang baik.

Keywords : *Komunikasi Internal, Quality Of Work Life, Spiritualitas dan Kinerja Pegawai*

1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan hal yang patut dapat perhatian penting dari organisasi. Jika kinerja pegawai baik maka organisasi tersebut lebih terjamin outputnya sehingga hal ini berdampak baik pada organisasi. Hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari (Suwandi, 2021) menyatakan bahwa komunikasi internal, quality of work life, dan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Komunikasi internal merupakan komunikasi yang terjadi dalam lingkungan kantor organisasi. Komunikasi ini bisa terjadi antara pegawai dengan pegawai, pegawai dengan atasan, dan atasan dengan atasan. Komunikasi akan berhasil dengan baik apabila timbul saling pengertian. Komunikasi merupakan alat utama untuk menyempurnakan hubungan dalam organisasi. Tidak terjalinnya komunikasi dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian dan bila dibiarkan akan mempengaruhi kehidupan organisasi baik atasan maupun pegawai di lingkungan instansinya sendiri. Hasil penelitian dari (Suwandi, 2021) menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Komunikasi internal dalam suatu organisasi khususnya di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh, memiliki peranan yang penting dalam mengatur manajemen suatu organisasi. Fenomena yang terjadi berkaitan dengan komunikasi internal di organisasi masih terjadi kendala artinya tidak ada koordinasi yang baik antar unit kerja dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapi oleh setiap bidangnya karena kurangnya koordinasi dalam menciptakan kinerja yang diharapkan. Sehingga berdampak menjadi kurangnya pelayanan, perhatian serta kurangnya tanggung jawab dalam memberikan informasi kepada masyarakat.

Strategi peningkatan Quality of work life sumber daya manusia (SDM) di segala bidang merupakan salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya SDM yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Strategi peningkatan Quality of work life SDM untuk dapat memenuhi tantangan peningkatan perkembangan yang semakin pesat, efisien dan produktif, perlu dilakukan secara terus menerus, sehingga menjadikan sumber daya yang produktif. Hasil penelitian dari sebelumnya menyatakan bahwa quality of work life berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Amila, 2021).

Spiritualitas seseorang juga pun mempengaruhi kinerja seseorang. Karena spiritualitas mendorong seseorang untuk melahirkan kesadaran, baik itu kesadaran untuk berperilaku baik, jujur dan bahkan amanah dalam melaksanakan tanggung jawab. Spiritualitas di tempat kerja merupakan mengenalkan dan memahami kehidupan batin dalam bekerja bagi para karyawan agar dapat memelihara diri mereka pribadi, dapat memaknai pekerjaannya dan rasa memiliki komunitas atau organisasi di mana mereka bekerja. Hasil penelitian dari (Khusnah, 2019) menyatakan bahwa spiritualitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya hasil penelitian dari (Azis, 2018) menyatakan bahwa spiritualitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil survey awal pada tanggal 7 Juni 2022 dengan 20 pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh adapun kendala yang dihadapi oleh pegawai yaitu kurang tepat waktu/terlambat dalam menyelesaikan tugas dan sesama pegawai tidak saling membantu satu sama lain, adanya sifat kerja yang kurang baik contohnya kurang senang pada jabatan seseorang. Adanya titik tekanan jika pegawai dikritik bahwa ada pegawai yang malas saat bekerja. Selain itu adanya kewalahan menangani pekerjaan karena adanya suatu masalah pribadi seseorang. Fenomena mengenai komunikasi internal dapat dijelaskan bahwa komunikasi internal yang terjadi dapat menyebabkan konflik yaitu kurang mau mendengar paparan ide dari pihak lain. Adanya perbedaan karakter kepribadian, serta pola pikir dapat membuat adanya perbedaan sifat dan sikap seseorang

2. TEORI

2.1. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi hal ini tidak mudah dicapai, karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Irawan (2018:4) mengatakan “kinerja pegawai adalah merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi.”

Adapun menurut Hasibuan (2018:93) mengatakan bahwa “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Sedarmayanti (2018: 215-216) mengatakan “kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Larsen dan Mitchell mengusulkan bahwa kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya.”

Syahrani (2018:3) mengatakan bahwa “istilah kinerja (performance) identik dengan prestasi kerja, yang artinya sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, Spiritualitas, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan sehingga dengan jelas output yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, baik segi kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja Pegawai akan menunjuk pada efektivitas kerja pegawai, dimana hal ini akan menyangkut pengharapan untuk mencapai hasil yang terbaik sesuai dengan tujuan kebijakan.”

2.1.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Sedarmayanti (2017:143) mengatakan “walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan. Manfaat penilaian kinerja yaitu:

- 1) Perbaikan kinerja
- 2) Penyesuaian Spiritualitas
- 3) Keputusan penempatan
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- 5) Perencanaan dan Quality of work life
- 6) Definisi proses penempatan staf
- 7) Ketidakakuratan Informasi
- 8) Kesalahan Rancangan Pekerjaan
- 9) Kesempatan Kerja yang Sama
- 10) Tantangan-tantangan Eksternal
- 11) Umpan Balik pada SDM.”
- 12) Komunikasi internal

2.1.2. Indikator Kinerja Pegawai

Renny (2017:32) mengatakan “berbicara tentang penilaian kinerja memiliki esensi yang jelas karena melalui penilaian kinerja dapat diketahui aspek-aspek apa yang dapat dijadikan parameter mengenai Kinerja Pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.3. Ukuran Kinerja Pegawai

Simamora (2017:416) mengatakan “pengukuran kinerja adalah meru-pakan suatu alat manajemen untuk bisa meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas”. Mengenai penilaian kinerja, menurut Simamora adalah proses yang mengukur pegawai, penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan” Kinerja atau “*performance*” adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan dibuktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan.

2.2. Komunikasi Internal

Karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada Pemberi Kerja atau pengusaha atau majikan. Zuhdi (2016:16) mengatakan “istilah komunikasi internal berasal dari kata communication yang berarti pemberitahuan atau pertukaran pikiran. Communication bersumber dari kata communis, yang memiliki arti sama”.

Devito (2016:24) mengatakan bahwa “komunikasi internal merupakan mengacu pada tindakan oleh satu orang atau lebih, yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan (noise), terjadi dalam satu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik. Berkomunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan setiap orang.” Wadini (2017:3) mengatakan bahwa “komunikasi internal adalah suatu proses penyampain informasi dari pengirim (sender) ke penerima pesan (receiver) dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut. Dalam kegiatan tersebut, pengirim pesan berupaya menggunakan bahasa dan memilih media yang

tepat, demikian sebaliknya penerima pesan berupaya agar pesan yang diterima dapat dipahami dengan jelas sehingga ada umpan balik dari pesan tersebut”.

2.2.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komunikasi Internal

Rakhmat (2016:13-15) menyebutkan “lima tolak ukur efektivitas komunikasi internal yaitu:

1. **Pengertian**, artinya penerimaan yang cermat dari isi stimuli seperti yang dimaksud oleh komunikator. Kegagalan menerima isi pesan secara cermat disebut kegagalan komunikasi primer.
2. **Kesenangan**, artinya ketika kita berkomunikasi dengan orang lain misalnya mengucapkan salam. Komunikasi itu hanya dilakukan untuk mengupayakan agar orang lain timbul rasa kesenangan. Inilah yang menjadikan hubungan kita hangat, akrab dan menyenangkan.
3. **Memengaruhi sikap**, artinya seringkali kita melakukan komunikasi untuk memengaruhi orang lain. Misalnya guru ingin mengajak muridnya lebih mencintai ilmu pengetahuan. Ini disebut juga dengan komunikasi persuasif..
4. **Hubungan sosial yang baik**, artinya komunikasi juga ditujukan untuk menumbuhkan hubungan sosial yang baik. Secara singkat, kita ingin bergabung dan berhubungan dengan orang lain, mengendalikan dan dikendalikan, mencintai dan dicintai. Kebutuhan sosial ini hanya dapat dipenuhi dengan komunikasi interpersonal yang efektif.
5. **Tindakan**, artinya efektivitas komunikasi biasanya diukur dari tindakan nyata yang dilakukan komunikator dan komunikan. Tindakan adalah hasil kumulatif seluruh proses komunikasi. Ini bukan saja memerlukan pemahaman tentang seluruh mekanisme psikologis yang terlibat dalam proses komunikasi, tetapi juga faktor-faktor yang memengaruhi perilaku manusia”.

2.2.2. Indikator Komunikasi Internal

Komunikasi internal mengacu pada tindakan oleh satu orang atau lebih, yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan (*noise*), terjadi dalam satu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik. Menurut Devito (2016:24) “indikator untuk mengukur

komunikasi internal adalah sebagai berikut:

1. Gaya komunikasi

Cara atau pola yang ditampilkan oleh komunikator untuk mengungkapkan sesuatu (menyampaikan pesan, ide, gagasan) baik melalui sikap, perbuatan, dan ucapannya ketika berkomunikasi dengan komunikasi

2. Cara berkomunikasi

Proses dimana seseorang berusaha memberikan pengertian dengan cara pemindahan pesan.

3. Isi pesan

Suatu kejelasan informasi yang disampaikan yang dapat memberikan manfaat pada suatu organisasi

4. Kejelasan penyampaian informasi Kejelasan dalam penyampaian informasi kepada suatu organisasi sehingga dapat diterima dengan baik

5. Berperilaku terpuji

Suatu perilaku seseorang ketika melakukan penyampaian informasi dimana dilakukan secara langsung oleh seseorang terhadap dengan suatu organisasi”

2.2.3. Ukuran Komunikasi Internal

Menurut Robbins & Timothy (2017:137) “komunikasi internal dapat diukur menjadi tiga dimensi yaitu komunikasi ke arah bawah, komunikasi ke arah atas, dan komunikasi lateral.

1. Komunikasi ke arah bawah

Komunikasi ke arah bawah sering disebut downward communication. Komunikasi ini merupakan komunikasi yang biasanya terjalin diantara manajer kepada karyawannya. Komunikasi ini digunakan manajer untuk dapat menentukan tujuan, memberikan perintah mengenai tugas dan pekerjaan, memberikan informasi kepada karyawannya mengenai kebijakan dan prosedur.

2. Komunikasi ke arah atas

Komunikasi ke arah atas atau upward communication yaitu komunikasi yang bertujuan untuk memberikan feedback kepada para atasan. Komunikasi ini digunakan untuk para karyawan melaporkan perkembangan mengenai pekerjaan, dan menyampaikan permasalahan yang sedang dialami oleh para karyawan. Para

atasan juga sangat bergantung akan informasi-informasi yang diterima dari karyawan sehingga perusahaan dapat terus berkembang.

keinginan para pegawai tetap tinggal dalam suatu organisasi. Apabila seorang pegawai memiliki kualitas lingkungan kerja yang baik, maka ia bisa jadi memiliki *Work engagement* yang rendah

3. Komunikasi Horizontal/Lateral

Untuk komunikasi horizontal/lateral yaitu komunikasi yang terjadi antara para anggota organisasi pada level yang sama. Komunikasi ini dapat menghemat waktu dan memfasilitasi untuk saling berkoordinasi. Komunikasi ini sering dilakukan agar para karyawan dapat saling bertukar informasi sehingga timbulnya kerjasama yang baik.”

2.3. *Quality of Work Life*

2.4. Pengertian *Quality of Work Life*

Kualitas kehidupan kerja dapat diartikan sebagai derajat pemenuhan kebutuhan manusia (*human needs*) dalam suatu lingkungan kerja. Apabila kebutuhan manusia telah dipenuhi, maka produktivitas organisasi dapat meningkat. Dalam konsep kualitas kehidupan kerja, terkandung makna bahwa tujuan organisasi harus dapat berjalan bersama- sama. Karena itu, bukan saja pegawai yang harus puas tetapi pegawai juga harus dapat memuaskan organisasi dengan kinerjanya yang optimal.

Wulandari (2017:30) mengatakan bahwa “*Quality of work life* atau kualitas lingkungan kerja merupakan teknik manajemen yang mencakup gugus kendali mutu, yang mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan pekerjaannya. Adanya kualitas lingkungan kerja ini juga menumbuhkan

3. METODOLOGI

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Objek penelitian mengenai kinerja pegawai, komunikasi internal dan *quality of work life* Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.

3.1.2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian kausalitas. Di mana pengertian penelitian asosiatif menurut

Sugiyono (2018:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode studi empiris merupakan metode penelitian terhadap fakta empiris yang diperoleh berdasarkan observasi, dimana objek yang diteliti lebih ditekankan pada kejadian sebenarnya daripada persepsi orang mengenai kejadian.

3.1.3. Horison Waktu

Data penelitian ini dilakukan berdasarkan rentang waktu (time horizon) yaitu on shot studi. On shot studi merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Mei tahun 2024 sampai dengan selesai penelitian.

3.1.4. Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, perusahaan, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Adapun unit analisis dalam penelitian ini adalah unit individu pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.

Untuk mengubah data kualitatif Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2018: 66) adalah sebagai berikut:

Tabel 1.
Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber: Arikunto (2018)

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:61) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu (variabel) yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh sebanyak 70 pegawai. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2018:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sebagai sampel

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2018:139):

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner). Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti yaitu Komunikasi internal, Quality of work life dan Spiritualitas terhadap Kinerja Pegawai Pegawai, maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner;
- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini.

3.4. Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 22 dengan formulasi regresi linier berganda. Pengertian analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2018:277), “Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”. adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y	=	Kinerja Pegawai
a	=	Konstanta
$b_1...b_2$	=	Koefisien Variabel
X_1	=	Komunikasi internal
X_2	=	<i>Quality of work life</i>
X_3	=	Spiritualitas
e	=	<i>Error Term</i>

Untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas digunakan analisis korelasi (r) dan koefisien determinasi (R²). Korelasi (r) positif kuat apabila hasil korelasi sama dengan 1. Korelasi negatif kuat apabila hasil korelasi sama dengan -1. Tidak ada korelasi apabila hasil korelasi sama dengan 0. Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Koefisien determinasi r^2 (untuk regresi dua variabel) adalah suatu ukuran kesesuaian garis regresi sampel terhadap data. Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R²) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependent (Ghozali, 2018:97).

3.5. Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang diisi langsung oleh responden, oleh karena itu untuk mengukur handal atau tidaknya kuisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.5.1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa kuesioner dianggap valid jika kuesioner tersebut benar-benar dapat menyajikan suatu set data mengenai perilaku dan aktivitas responden sebagaimana yang diharapkan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (table product moment). menurut Sugiyono (2018:267) “ Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.”

3.5.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung Cronbach Alpha masing-masing variabel yang terlibat. Cronbach Alpha menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2018:172) adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu).

3.5.3. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghozali (2018:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan skewness.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan

membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2018:110).

3.5.4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2018:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel independent yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2018:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel independent tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.5.5. Uji Heterokedastisitas

Menurut Wiyono (2017:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6. Rancangan Pengujian Hipotesis

3.6.1. Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan Komunikasi internal dan Quality of work life dan Spiritualitas secara individual terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$, maka menolak H_0 dan menerima H_a

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1. Profil Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh adalah perangkat daerah sebagai unsur pendukung Pemerintah Aceh di bidang pemberdayaan masyarakat yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur Aceh melalui Sekretaris Daerah yang dibentuk dengan Qanun Aceh Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Aceh serta Peraturan Gubernur Aceh Nomor 117 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh beralamat di Jalan, Tgk. Syech Mudawali No. E-19 Banda Aceh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan dan pembangunan di bidang Pemerintahan, Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Mukim dan Gampong serta Tugas Pembantuan lainnya. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud tersebut, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijakan di bidang Pemerintahan, Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Mukim dan Gampong;
2. Pelaksanaan kebijakan di bidang Pemberdayaan Masyarakat, Pembangunan dan Pemerintahan Mukim dan Gampong;
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang Pemberdayaan Masyarakat, Pembangunan dan Pemerintahan Mukim dan Gampong;
4. Pelaksanaan administrasi dinas bidang Pemberdayaan Masyarakat, Pembangunan dan Pemerintahan Mukim dan Gampong; dan
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya

4.1.2. Visi dan Misi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh

Visi Pembangunan Aceh yang ditetapkan kepala daerah dan wakil kepala daerah menjadi acuan utama dalam penyusunan Rencana Strategis Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh tahun 2017-2022. Visi yang dimaksud berbunyi :
“Terwujudnya Aceh Yang Damai dan Sejahtera Melalui Pemerintahan Yang Bersih, Adil

dan Melayani” Visi ini menjadi pedoman bagi keselarasan program- program SKPA sehingga dapat mengoptimalkan sumber daya yang ada untuk memperoleh manfaat (outcome) dan dampak (impact) yang dicita-citakan.

4.1.3. Struktur Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh

Struktur organisasi dapat menggambarkan secara jelas pemisahan kegiatan dari pekerjaan antara yang satu dengan kegiatan yang lainnya dan juga bagaimana hubungan antara aktivitas dan fungsi dibatasi. Di dalam struktur organisasi yang baik harus dapat menjelaskan hubungan antara wewenang siapa melapor atau bertanggung jawab kepada siapa, jadi terdapat suatu pertanggungjawaban apa yang akan di kerjakan. Itulah beberapa definisi struktur organisasi.

4.2. Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan uUsia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja yang terlihat pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 2
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase(%)
1.	Jenis Kelamin		
	▪ Pria	42	60,0
	▪ Wanita	28	40,0
	Jumlah	70	100
2	Usia		
	▪ 20-29 tahun	10	14,3
	▪ 30-39 tahun	27	38,6
	▪ 40-49 tahun	23	32,9
	▪ > 50 tahun	10	14,3
	Jumlah	70	100

4.3. Pengujian Data

4.3.1. Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara stastitik, yaitu dengan menggunakan uji pearson product-moment coefficien of correlation dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas

0,254, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (internal consistence) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian

4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan Statistical Packaged for Social Sciences (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 3
 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

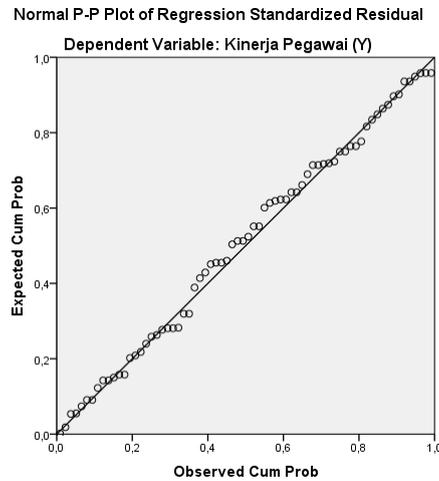
No	Variabel	Nilai Minimal Kehandalan	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Pegawai(Y)	0,60	0,813	Handal
2.	Komunikasi internal (X ₁)	0,60	0,899	Handal
3.	<i>Quality of work life</i> (X ₂)	0,60	0,803	Handal
4.	Spiritualitas (X ₃)	0,60	0,821	Handal

Sumber : data diolah 2024

4.3.3. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 1
Hasil Uji Normalitas



4.3.4. Uji Multikolinearitas

Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 4
Hasil Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Komunikasi internal (X_1)	0,190	5,252	Non Multikolinieritas
<i>Quality of work life</i> (X_2)	0,266	3,753	Non Multikolinieritas
Spiritualitas (X_3)	0,375	2,666	Non Multikolinieritas

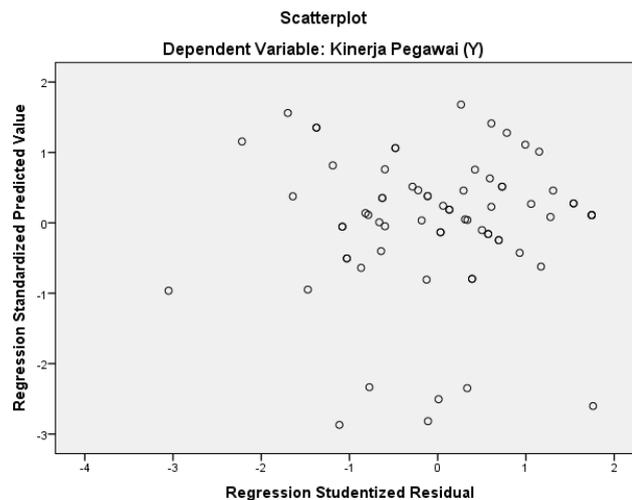
Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Dari Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti lebih korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama bahwa variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.5. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar berikut:

Gambar 2
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2024

4.4. Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (independent variabel) yaitu variabel Komunikasi internal (X1), variabel Quality of work life (X2) dan variabel Spiritualitas (X3) dan juga mengamati satu variabel terikat (dependent variable) yaitu variabel Y, Kinerja Pegawai.

4.4.1. Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor- faktor Komunikasi internal (X1), Quality of work life (X2) dan Spiritualitas (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Dari hasil pengujian hipotesis dalam penelitian dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 5
 Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai

Nama variabel	B	Std Error	t _{hitung}	t _{tabel} Df= n-k-1	Sig.
Konstanta	0,795	0,298	2,671	1,997	0,010
Komunikasi internal (X ₁)	0,240	0,115	2,086	1,997	0,041
<i>Quality of work life</i> (X ₂)	0,420	0,103	4,078	1,997	0,000
Spiritualitas (X ₃)	0,256	0,111	2,306	1,997	0,030

Sumber: Hasil Penelitian,2022 (Data diolah)

Tabel 5
 Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,789 ^a	0,623	0,606	0,49901

4.4.2. Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh komunikasi internal, quality of work life dan spiritualitas secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai Fhitung > nilai Ftabel , maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sebaliknya apabila nilai Fhitung < nilai Ftabel , maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6
 ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	Fhitung	Ftabel	Sig.
1 Regression	27,181	3	9,060	36,385	2,746	,000 ^b
Residual	16,435	66	0,249			
Total	43,615	69				

4.4.3. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh komunikasi internal, quality of work life dan spiritualitas terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh., digunakan uji Statistik t (uji t). Dengan menggunakan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0,05$,

4.5. Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal, quality of work life dan spiritualitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Suwandi (2021) menyatakan bahwa komunikasi internal, quality of work life dan spiritualitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Implikasi dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai saat ini sudah baik dengan adanya gaya kepemimpinan kerja yang baik serta adanya motivasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan pegawai memiliki kualitas kerja yang baik, kemudian pegawai dapat meningkatkan kuantitas kerja disetiap tugas yang diberikan, pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan efektif serta memiliki supervisi yang baik.

Komunikasi internal dapat ditingkatkan melalui melalui cara berkomunikasi dengan sopan kepada setiap pegawai, gaya kepemimpinan yang baik, cara komunikasi yang dapat diterima oleh pegawai, isi informasi yang disampaikan jelas dan selalu berperilaku baik. Kemudian quality of work life dapat ditingkatkan melalui melalui adanya partisipasi kerja, pengembangan sumber daya manusia, pelatihan kerja dan kegiatan lainnya yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga berdampak baik pada kinerja pegawai. Selanjutnya spiritualitas dapat ditingkatkan melalui saling menghargai pendapat

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh .

2. Quality of work life berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.
3. Spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.
4. Komunikasi internal, quality of work life dan spiritualitas secara simultan berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh di sebagai berikut:

1. Pimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan arahan kerja dan berbagai pemasukan tata cara kerja yang baik serta saling berbagi pengalaman kerja kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas yang baik dan tepat waktu. Kemudian pimpinan dapat melakukan suatu kegiatan yang dapat mendorong semangat kerja pegawai dan menjadi suatu dampak baik kepada pegawai dengan melakukan komunikasi dua arah insentif dengan cara mendekati person/ orang pegawai.
2. Menyampaikan informasi yang jelas kepada semua pegawai dengan cara pengumuman resmi dan lakukan pendekatan dalam memastikan informasi tepat waktu
3. Pemberian pengetahuan rohani atau pencerahan jiwa seperti membicarakan jangan malas kerja. Apabila kalian malas dalam bekerja dan memakan gaji tidak sesuai dengan kerjaan, maka haram hukumnya.

Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel komunikasi internal, quality of work life dan spiritualitas tapi juga meneliti variabel lainnya seperti loyalitas pegawai, kompetensi, pengalaman kerja

6. DAFTAR PUSTAKA

- Aman, S. (2017). *Tren Spiritualitas Milenium Ketiga*. Tangerang : Ruhama.
- Amila, D. A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Quality Of Work Life dan Internal Locus Of Control Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Wijaya Kusuma. *Jurnal Manajemen STIE Putra Bangsa*, Vol. 1, No. 1, Hal 1-15
- Arikunto, Suharsimi. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azis, A. (2018). Pengaruh Spiritualitas dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Resto Ayam Goreng Nelongso. *Jurnal Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang*, Vol. 1, No. 1, Hal 1-13
- Devito, Joseph. (2016). *Komunikasi Antarmanusia*. Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group.
- Elfindri (2017). *Solf Skill untuk pendidik*. Baduose Media
- Ghozali, I. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, A. W. (2016) . *SQ Nabi. Aplikasi Strategi Dan Model Kecerdasan Spiritual (SQ) Rasulullulah diMasa Kini*. Yogyakarta:IRCiSod.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Herawati. (2018). dengan judul Aktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1, Hal 1-11
- Jati, A. N. (2017). Kualitas Kehidupan Kerja Dan Komitmen Organisasional: Hubungannya Dengan Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Kiat BISNIS Volume 5 No. 2, Hal 89-97*

- Khusnah, H. (2019). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Volume XVII*, Vol. 3, No 4, Hal 17-23
- Kreitner & Kinicki. (2018). *Organizational Behavior*. 8th Edition. McGraw Hill International Edition.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama.
- Mukuan, A. S. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Kantor Pusat. *Jurnal Manajemen*, Vol. 1, No. 1, Hal 1-7