

Pengaruh Hubungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandar Lampung

Hendri Dunan¹, M Yogi Syahputra^{2*}

^{1,2*} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung, Indonesia.

Abstrak. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandar Lampung menghadapi masalah yaitu kurangnya kerjasama yang baik yang dapat menyebabkan data ganda dan kurangnya komunikasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun permasalahan penelitian ini adalah: Apakah hubungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan metode kuantitatif dengan asosiatif kausal. Sampel yang diteliti 112 responden. Hubungan kerja (X1), dan komunikasi (X2), serta kinerja pegawai (Y). Sumber data didapat dari hasil kuisioner yang diberikan kepada pegawai. Diuji dengan aplikasi SPSS, diperoleh hasil bahwa hubungan kerja dan komunikasi berpengaruh secara signifikan dan kuat terhadap kinerja pegawai. Hubungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan signifikansi $(5,902) > (1,98197)$, dan sig. $0,000 < 0,05$. Komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan $(6,256) > (1,98197)$, dan sig. $0,000 < 0,05$. Serta hubungan kerja dan komunikasi berkontribusi pada kinerja pegawai.

Kata kunci: Hubungan Kerja; Komunikasi; Kinerja Pegawai.

Abstract. The Department of Population and civil registration of Bandar Lampung city faces a problem, namely the lack of good cooperation that can cause duplicate data and lack of communication that can affect employee performance. The problems of this study are: whether the employment relationship affects employee performance, and whether communication affects employee performance. This study aims to determine the effect of Labor Relations and communication on employee performance. The method used quantitative methods with causal associative. The sample studied 112 respondents. Work relationship (X1), and communication (X2), and employee performance (Y). Source data obtained from the questionnaire given to employees. Tested with the SPSS application, the results showed that work relationships and communication significantly and strongly influence employee performance. Labor Relations significantly affect employee performance, with significance $(5.902) > (1.98197)$, and sig. $0,000 < 0,05$. Communication has an influence on employee performance, with $(6,256) > (1,98197)$, and sig. $0,000 < 0,05$. As well as work relationships and communication contribute to employee performance.

Keywords: Work Relationship; Communication; Employee Performance.

* Author. Email: hendri.dunan@ubl.ac.id¹, m.yogi.19011055@student.ubl.ac.id^{2*}

Pendahuluan

Disdukcapil Kota Bandar Lampung memiliki misi utama dalam menyelenggarakan berbagai urusan yang berkaitan dengan pengelolaan kependudukan dan pencatatan sipil. Salah satu sasaran yang ingin dicapai adalah memastikan data kependudukan sesuai dengan dokumen fakta yang dimiliki oleh masyarakat, dengan mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku (Disdukcapil, 2022).

Namun, berdasarkan data Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) tahun 2021, terdapat beberapa program kegiatan yang belum mencapai target 100%. Perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah hanya mencapai 60%, sementara kebutuhan penunjang hanya mencapai 95%. Masalah yang menjadi perhatian antara lain adalah kurangnya kerjasama yang baik antara pegawai Disdukcapil dengan masyarakat yang memiliki kepentingan. Hal ini berdampak pada adanya data ganda yang menghambat proses penerbitan dokumen kependudukan. Selain itu, terdapat juga masalah kurangnya komunikasi yang menyebabkan hubungan kerja menjadi renggang. Ketidاكلancaran komunikasi tersebut dapat menurunkan kinerja pegawai dan berpotensi menyebabkan ketidakprofesionalan dan ketidaksesuaian dalam bekerja. Masih adanya penduduk yang memiliki data ganda juga menjadi kendala dalam penerbitan dokumen kependudukan.

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah disampaikan, peneliti dapat merumuskan beberapa permasalahan yang perlu diinvestigasi, yaitu: 1) Apakah hubungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kota Bandar Lampung?, 2) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kota Bandar Lampung?, dan 3) Apakah hubungan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kota Bandar Lampung?.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Disdukcapil. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengembangan strategi dan kebijakan yang

bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja di Disdukcapil, serta memberikan manfaat positif bagi masyarakat dalam hal pengurusan kependudukan dan pencatatan sipil.

Tinjauan Literatur

Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan interaksi yang terjadi antara atasan dan bawahan, serta antara rekan kerja di dalam suatu organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017), hubungan kerja yang tepat perlu dibangun untuk mencegah terjadinya konflik dan degradasi layanan. Dalam hubungan kerja, terdapat beberapa macam hubungan yang perlu diperhatikan:

- 1) Hubungan pemimpin dan bawahan

Dalam suatu organisasi, seorang pemimpin memiliki peran penting dalam melaksanakan langkah-langkah yang sesuai dengan tujuan organisasi. Hubungan antara pemimpin dan bawahan melibatkan komunikasi yang efektif dalam menyampaikan pesan dan memahami konsep tertentu.

- 2) Hubungan antar pegawai

Selain hubungan dengan atasan dan bawahan, hubungan antara pegawai dalam suatu organisasi juga memiliki dampak signifikan terhadap kinerja dan atmosfer kerja. Interaksi yang baik antar pegawai dapat meningkatkan kolaborasi, saling mendukung, dan produktivitas tim.

Indikator-indikator dalam hubungan kerja, seperti yang dikemukakan oleh Robbins dan Timothy (2017), meliputi: 1) Konsistensi dalam menjalin hubungan, 2) Kepedulian dan keselamatan terhadap rekan kerja, dan 3) Hubungan yang bersifat jangka panjang.

Komunikasi

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi atau tujuan dari satu individu atau kelompok kepada individu atau kelompok lain, baik secara langsung maupun melalui media (Fahmi, 2018). Dalam konteks organisasi, komunikasi yang efektif sangat penting untuk mencapai tujuan bersama. Beberapa unsur penting dalam komunikasi adalah sebagai berikut:

- 1) Unsur-unsur komunikasi
 - a) Sumber: Pengirim informasi kepada penerima atau organisasi.
 - b) Penerima: Pihak yang dituju untuk menerima pesan atau informasi dari sumber.
 - c) Pesan: Informasi yang disampaikan oleh pengirim kepada penerima, baik secara langsung maupun melalui media.
 - d) Media: Alat yang digunakan untuk menyampaikan informasi dari penerima ke pengirim.
 - e) Efek: Pengaruh yang diterima oleh penerima saat menerima informasi dari pengirim.
 - f) Umpan balik: Tanggapan atau komentar yang diberikan kepada pengirim setelah menerima suatu informasi.

2) Indikator-indikator komunikasi

Untuk mencapai komunikasi yang efektif, terdapat beberapa indikator yang perlu diperhatikan, antara lain:

- a) Pemahaman pesan yang disampaikan.
- b) Kesenangan dalam proses komunikasi.
- c) Pengaruh terhadap sikap atau tindakan penerima.
- d) Terjalannya hubungan yang baik antara pengirim dan penerima.
- e) Tindakan atau langkah konkret yang diambil setelah komunikasi.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merujuk pada jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, dengan mempertimbangkan pelatihan, keahlian, dan waktu yang tersedia (Supriyono, 2015). Indikator-indikator yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja pegawai meliputi:

- 1) Kualitas kerja: Tingkat keberhasilan dan tingkat kepuasan dari hasil kerja yang dihasilkan.
- 2) Ketepatan waktu: Kemampuan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan.
- 3) Inisiatif: Tingkat kemauan dan motivasi pegawai dalam mengambil tindakan atau mengusulkan perbaikan di tempat kerja.
- 4) Kemampuan: Tingkat pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang dimiliki

oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dengan baik.

Dengan memperhatikan indikator-indikator tersebut, pengukuran kinerja pegawai dapat memberikan gambaran tentang tingkat efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan studi asosiatif kausal. Pendekatan studi asosiatif kausal bertujuan untuk mengidentifikasi dan memahami hubungan antara dua atau lebih variabel (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, fokusnya adalah untuk mengeksplorasi bagaimana komunikasi dan pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Populasi yang menjadi subjek penelitian ini terdiri dari 112 pegawai Disdukcapil Kota Bandar Lampung. Dalam populasi tersebut, terdapat 53 pegawai negeri sipil (PNS) dan 59 pekerja kontrak (PTK). Populasi ini dipilih karena mereka merupakan kelompok pegawai yang terlibat langsung dalam pelaksanaan tugas-tugas kependudukan dan pencatatan sipil di Disdukcapil.

Analisis statistik yang akan digunakan dalam penelitian ini meliputi beberapa metode, antara lain:

- 1) Analisis Regresi Linier Berganda: Metode ini akan digunakan untuk menganalisis hubungan simultan antara variabel independen, yaitu komunikasi dan pekerjaan, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Regresi linier berganda akan membantu mengukur sejauh mana pengaruh komunikasi dan pekerjaan terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama.
- 2) Analisis Koefisien Korelasi (r): Koefisien korelasi akan digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antara komunikasi, pekerjaan, dan kinerja pegawai. Melalui koefisien korelasi, dapat diketahui sejauh mana variabel-variabel tersebut berhubungan dan apakah hubungannya positif atau negatif.

- 3) Analisis Koefisien Determinasi (r²): Koefisien determinasi akan digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi dalam kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi dan pekerjaan. Hal ini akan memberikan gambaran tentang seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variasi dalam kinerja pegawai.
- 4) Uji T (Parsial): Uji t parsial akan dilakukan untuk menguji pengaruh secara individu dari variabel komunikasi dan pekerjaan terhadap kinerja pegawai. Dengan melakukan uji t parsial, dapat diketahui apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai secara terpisah.
- 5) Uji F (Simultan): Uji F simultan akan digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama dari variabel komunikasi dan pekerjaan terhadap kinerja pegawai. Uji F simultan akan membantu dalam mengidentifikasi apakah secara simultan, komunikasi dan pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

$$y = a + b_1(x_1) + b_2(x_2)$$

$$y = 0,811 + 0,455x_1 + 0,519x_2$$

Persamaan regresi berganda antara variabel independen dan dependen, yang berarti bahwa :

- 1) Nilai konstanta sebesar 0,811 jika tidak terjadi perubahan pada variabel hubungan kerja (X1) dan komunikasi (X2).
- 2) Hubungan kerja sebesar 0,455, dengan asumsi konstanta adalah 0 dan variabel komunikasi adalah 0 (Nol). Kinerja pegawai kemudian akan meningkat sebesar 0,455. Ini menunjukkan bahwa hubungan kerja akan berdampak positif.
- 3) Nilai regresi komunikasi (X2) yaitu 0,519, Kinerja pegawai akan naik sebesar 0,519 dengan asumsi jika variabel hubungan kerja (X1) dan konstanta sama-sama sebesar 0. Ini menunjukkan bahwa komunikasi berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil Koefisien Korelasi

menentukan kuatnya hubungan antara variabel independen dan dependen menggunakan tingkat sig. Jika korelasinya signifikan (F change < 0,05), dapat ditunjukkan pada tabel dan perhitungan di bawah ini untuk nilai koefisien korelasi :

Nilai r = 0,750, bahwa ada korelasi dengan kategori yang kuat antara variabel hubungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. F change 0,000 < 0,05 berkorelasi, menunjukkan bahwa variabel hubungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama terkait dengan variabel kinerja pegawai.

Hasil Koefisien Determinasi

Nilai R² sebesar 0,555, yang mewakili nilai koefisien determinasi, menunjukkan 55,5% dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen, dengan 44,5% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja.

Uji T (Parsial)

- 1) Hubungan kerja terhadap kinerja pegawai (H1)
Kinerja pegawai secara positif dipengaruhi oleh hubungan kerja. H0 ditolak dan H1 diterima berdasarkan hasil signifikan

Hasil dan Pembahasan

Hasil Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,811	3,569		,227	,821
Hubungan Kerja	,455	,077	,424	5,902	,000
Komunikasi	,519	,083	,450	6,256	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari persamaan regresi pada uji regresi berikut, adalah :

hubungan kerja (X1) $0,00 < 0,05$, karena jumlah hitungan lebih tinggi dari tabel ($5,902 > 1,98197$). Oleh karena itu, teorinya adalah bahwa ada pengaruh antara hubungan kerja terhadap kinerja pegawai secara individu.

2) Variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai (H2)

Variabel komunikasi memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) H_0 ditolak dan H_2 diterima ketika nilai komunikasi signifikan (X2) adalah $0,00 < 0,05$, karena nilai ($6,256 > 1,98197$). Dengan demikian, teorinya adalah bahwa komunikasi mempengaruhi kinerja pegawai di secara individu (parsial). Dan variabel komunikasi (X2), dengan nilai β (Beta) 0,450 relatif tinggi dibandingkan variabel hubungan kerja (X1) sebesar 0,424, mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil uji data dengan SPSS, dapat dijabarkan bahwa Komunikasi dan hubungan kerja memiliki dampak simultan yang kuat pada kinerja pegawai. Nilai F_{tabel} 3,08, nilai F_{hitung} 70,220, dan sig. $0,000 < 0,05$, H_0 ditolak, dan H_3 dapat diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menggunakan program SPSS, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut. Pertama, secara individu hubungan kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Disdukcapil Kota Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja yang baik antara pegawai, atasan, dan rekan kerja dapat berdampak positif terhadap kinerja mereka. Kedua, hasil komunikasi (X2) juga secara individu menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), bahkan komunikasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Ini menegaskan bahwa komunikasi yang efektif dan lancar antara pegawai dapat berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja mereka.

Ketiga, ketika dilihat secara simultan, hubungan kerja (X1) dan komunikasi (X2) secara bersama-sama memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Disdukcapil Kota Bandar Lampung. Artinya, kinerja pegawai dipengaruhi oleh interaksi dan kolaborasi antara pegawai serta komunikasi yang baik di dalam organisasi. Terakhir, analisis menggunakan program SPSS menunjukkan bahwa variabel hubungan kerja (X1) dan komunikasi (X2) memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai (Y). Variabel kinerja pegawai (Y) dapat dikatakan berkontribusi secara signifikan oleh variabel hubungan kerja (X1) dan komunikasi (X2). Hal ini menandakan bahwa pentingnya upaya dalam membangun hubungan kerja yang baik dan meningkatkan komunikasi di Disdukcapil Kota Bandar Lampung untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan agar Disdukcapil Kota Bandar Lampung memperhatikan pentingnya pengembangan hubungan kerja yang harmonis dan komunikasi yang efektif antara pegawai. Upaya-upaya perbaikan dan pengembangan dalam hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan di Disdukcapil.

Daftar Pustaka

- Agustomi, K., Alam, I. A., Habiburrahma, H., & Dunan, H. (2022). Analisis Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang Provinsi Lampung. *Jurnal Visionist*, 1-7.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.

- Dunan, H., Arif, E., & Zetra, A. (2022). Gaya Komunikasi Kepemimpinan Rektor Universitas Andalas; Pengalaman Komunikasi Werry Darta Taifur Dan Tafdil Husni. *Jrti (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)* , 499-505.
- Effendy, O. U. (2017). *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Fahmi, I. (2018). *Perilaku Organisasi Teori Aplikasi Dan Kasus*. Bandung: Alfabeta Cv.
- Kaswan. (2021). *Organisasi Struktur, Perilaku, Proses Dan Hasil*. Bandung: Penerbit Yrama Widya.
- Malahayati, N. F., & Novialum, A. (2022). Pengaruh Hubungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Dogiyai – Papua. *Al-Misbah* , 120-128.
- Misrania, Y., & Maryadi, Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawaipada Kantor Sekretariat Daerahkota Pagar Alam. *Ekombis Review* , 518–525.
- Parinussa, K. R., & Dunan, H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid 19 (Studi Pada Telkomsel Bandar Lampung). *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*,1(4), , 315-356.
- Rahayu, I., Syahputra, E., & Dewi, A. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Uptd Puskesmas Pesantren I Kediri. *Riset Ilmu Akuntansi* , 15-30.
- Rezeki, F., Yusup, M., Haslinah, Pratiwi, E. A., Afriza, Ansori, Et Al. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Bandung: Penerbit Media Sains Indonesia.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Pt Refika Aditama.
- Setiawan, A. L. (2019). *Pengaruh Hubungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Terhadap Karyawan Pt. Trimitz Sinergy Mandala Garut)*. Tasikmalaya: Universitas Siliwangi.
- Setiawan, J. (2017). *Pengantar Manajemen & Bisnis*. Batam: Akademi Akuntansi Permata Harapan Batam.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kebijakan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi R&D Dan Penelitian Evaluasi*. Bandung: Alfabeta Cv.
- Sujarweni, V. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustakabarupres.
- Sumardin, & Nabella, S. D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Provinsi Kepulauan Riau. *Bening* , 316-328.
- Supriyanto, & Nurwansyah. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Tulang Bawang. *E-Jkpp Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik* , 1-11.
- Syamsibar, H. (2021). Pengaruh Disiplin, Kepuasan Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Lawu Timur. *Mirai Manajemen* , 286-297.
- Zia, F. A. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada. *E-Jkpp Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik* , 19-27.