

## PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI INTERNAL DAN ETOS KERJA TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA PEGAWAI PADA CABANG DINAS PENDIDIKAN ACEH KABUPATEN BIREUEN

Idayani Idayani<sup>1\*</sup>, & Mai Simahatie<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Pegawai Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kabupaten Bireuen, Aceh

<sup>2</sup>FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia (UNIKI) Bireuen, Aceh

\*) email: yanihas86@gmail.com ; maisimahatie@gmail.com

DOI: 10.55178/idm.v7i13.594

### Article history

Received:  
Maret 10, 2026

Revised:  
Maret 13, 2026

Accepted:  
Maret 23, 2026

Page:  
17 - 27

**Keywords:**  
*competence, internal communication, work ethics, employee work effectiveness*

**ABSTRACT:** *The purpose of this study is to test the effectiveness of employee work by considering the factors of competence, internal communication, and work ethics. This study was conducted on 46 employees of the Bireuen Regency Regional Education Office Branch, using an associative method with a quantitative approach using path analysis data analysis. The results of the study indicate that: (1) competence directly and together with internal communication and work ethics factors have a positive influence on work effectiveness of 56.16%. (2) Internal communication aspects have a direct and indirect influence with competence and work ethics factors on employee work effectiveness of 60.44%. (3) Meanwhile, work ethics have a direct and indirect influence together with competence and internal communication on work effectiveness of 62.2%. (4) Simultaneously, these three factors contribute to changes in employee work effectiveness of 72.1%. (5) There is a causal relationship between competence and internal communication aspects with a fairly strong category of 0.723, also a relationship between internal communication and work ethics with a very strong category of 0.833. Meanwhile, the relationship between work ethics and competency factors is also strong, at 0.802..*

**ABSTRAK:** Tujuan penelitian ini mengkaji efektivitas kerja pegawai memperhatikan faktor kompetensi, komunikasi internal dan etos kerja. Dilakukan pada kasus pegawai Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kabupaten Bireuen yang berjumlah 46 orang, menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis data *path analysis*/Analisis jalur. Hasilnya ditemukan bahwa; (1) kompetensi secara langsung dan bersama faktor komunikasi internal dan etos kerja berdampak positif pada efektivitas kerja sebesar 56,16%. (2) Aspek komunikasi internal berpengaruh langsung juga tidak langsung dengan faktor kompetensi dan etos kerja terhadap efektivitas kerja pegawai sebesar 60,44%. (3) Sedangkan etos kerja berdampak langsung dan tidak langsung bersama kompetensi dan komunikasi internal pada efektivitas kerja sebesar 62,2%. (4) Secara simultan ketiganya memberi kontribusi perubahan efektivitas kerja pegawai sebesar 72,1%. (5) Terdapat hubungan kausal antar aspek kompetensi dan komunikasi internal dengan kategori cukup kuat yakni sebesar 0,723, juga hubungan komunikasi internal dan etos kerja dengan kategori sangat kuat yakni 0,833. Sedangkan hubungan antar faktor etos kerja dan kompetensi juga kuat sebesar 0,802.

### Pendahuluan (*Introduction*)

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, suatu organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, serta dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Pengelolaan suatu organisasi dianggap berhasil jika dapat mencapai dan memberikan manfaat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, maka efektivitas kerja sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan tersebut. Dalam lingkup organisasi, istilah

efektivitas sering dikaitkan dengan penerapan program atau tindakan yang telah ditetapkan untuk memajukan dan mengembangkan organisasi, yang perlu dukungan SDM yang cakap dari aspek kompetensi, komunikasi internal, dan memiliki etos kerja. Keefektifan program yang dijalankan dinilai berdasarkan kemampuan pegawai yang melaksanakannya dengan mempertimbangkan kriteria yang telah ditetapkan.

Efektivitas kerja karyawan menjadi faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Harries Madiistriyatno efektivitas merujuk pada keberhasilan mencapai hasil yang diinginkan, yang berkaitan erat dengan kemampuan individu dan organisasi dalam menyelesaikan tugas sesuai standar dan target yang telah ditetapkan (Purba, 2019).

Kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang mempunyai kaitan dan dampak dengan efektivitas kerja pegawai. Menurut Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2001 Tentang Standar Kompetensi Pegawai, maka kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keahlian, sikap dan perilaku dalam pelaksanaan tugas dan jabatannya.

Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan (Wibowo, 2016).

Menurut (Robbins & Judge, 2017), kompetensi mempengaruhi efektivitas kerja karena karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih percaya diri, termotivasi, dan mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan. Kompetensi melibatkan kemampuan intelektual dan fisik seseorang dalam menjalankan tugas.

Beberapa penelitian telah membuktikan hal ini, seperti Mukminin *et al.* (2025), Turrahmi & Kamaruddin (2024) dan Kurniawan *et al.* (2025), dan Prajayanti, *et al.* (2023), yang menyatakan kompetensi menjadi faktor utama dalam meningkatkan efektivitas kerja, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja.

Kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia dapat meningkatkan kemampuan dan membentuk karakter individu. Ketika orang-orang dalam suatu organisasi ditempatkan sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place*), maka efektivitas kerja akan meningkat, mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mendukung produktivitas (Abubakar, 2018).

Komunikasi internal juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Komunikasi internal merupakan komunikasi yang terjadi di lingkungan kantor, organisasi maupun lembaga yang terkait di dalamnya. Komunikasi internal terjadi karena adanya suatu struktur dalam organisasi, dimana komunikasi ini biasa terjadi antara pimpinan dengan pegawai, sesama pegawai, dan sesama pimpinan. Komunikasi internal ini memiliki tujuan yaitu untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai dalam lembaga dengan saling bertukar informasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan secara bersama.

Purnaningsih (2018) menjelaskan bahwa komunikasi internal ialah proses pertukaran pemikiran antara para pimpinan dan pegawai dalam suatu perusahaan yang terjadi dalam berbagai konteks komunikasi yaitu vertikal, horizontal, maupun diagonal. Komunikasi internal dijadikan sebagai salah satu upaya sebuah perusahaan atau organisasi dalam memecahkan suatu permasalahan internal, dimana dengan komunikasi internal dapat menjalin hubungan baik antar pegawai dan atasan sehingga saling terbuka satu dan lainnya dalam hal pekerjaan. Komunikasi internal sangatlah penting dalam proses penciptaan suatu hubungan internal terutama dalam suatu kelompok organisasi atau perusahaan yang sudah memiliki tujuan yang harus dicapai, karena dengan komunikasi hubungan antara pegawai dengan pegawai ataupun pegawai dengan atasan akan terjalin baik dan menghindari terjadinya kesalahpahaman.

Penelitian Ramadhan, *et al.* (2024), Naila Fitri, & Yohana Eva. (2025) dan Sitinjak *et al.* (2025). mengungkap komunikasi menunjang organisasi bekerja efektif dan harapan menaikkan produktivitas. Efektivitas komunikasi internal di dalam organisasi ini menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan. Komunikasi yang baik memungkinkan pertukaran informasi yang jelas, cepat, dan efisien, sehingga dapat mencegah terjadinya miskomunikasi yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2017), komunikasi internal yang efektif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, mengurangi miskomunikasi, dan memperbaiki kinerja organisasi. Bentuk komunikasi internal terdiri dari komunikasi formal dan informal. Komunikasi formal adalah komunikasi yang bersifat resmi dan menggunakan saluran yang telah ditetapkan oleh organisasi Sementara itu, komunikasi informal terjadi dalam interaksi sehari-hari antara karyawan tanpa adanya prosedur atau saluran resmi tertentu, seperti percakapan santai di lingkungan kerja.

Permasalahan pada Cabang Dinas Pendidikan Aceh Kabupaten Bireuen yang dikarenakan komunikasi internal pegawai sehari-harinya dapat menimbulkan kesalahpahaman lawan bicaranya.

Selanjutnya faktor lain yang dapat mempengaruhi eektivitas kerja pegawai adalah etos kerja pegawai. Etos kerja umumnya dicerminkan selaku integritas, kerja keras, ketekunan dan lainnya. Menaikan etos kerja yakni termasuk wujud pertanggung jawaban pegawai pada korporasi, maka sebab itu, baik perorangan ataupun golongan dikorporasi diwajibkan mempunyai etos kerja dan kesadaran guna kerja sama dan bisa mendorong kepentingannya strategi organisasi guna mendorong seluruh kebutuhan organisasi. (Ilham, 2018).

Siagian (2019) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan etos kerja ialah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktek-praktek yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan kerja para anggota suatu organisasi.

Etos kerja penting dimiliki oleh setiap orang, apalagi pegawai negeri sipil (PNS). Sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 42 tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik PNS, meningkatkan etos kerja PNS merupakan salah satu tujuan dari pembinaan jiwa korps PNS. Untuk mencapai tujuan ini, Kode Etik PNS yakni pedoman sikap, tingkah laku dan perbuatan PNS di dalam melaksanakan tugasnya dan pergaulan hidup sehari-hari dipandang merupakan landasan yang tepat untuk dapat mewujudkan pembinaan jiwa korps PNS. Etos kerja merupakan fondasi utama bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam membangun birokrasi yang profesional dan akuntabel.

Etos kerja bukan sekadar rutinitas administratif, melainkan manifestasi dari nilai-nilai moral, kode etik, dan dedikasi untuk memberikan hasil kerja terbaik bagi negara. Isriansyah *et al.* (2024) menyatakan etos kerja dan disiplin kerja tidak terpisahkan untuk menunjang eektivitas kinerja pegawai.

Permasalahan etos kerja pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Aceh Kabupaten Bireuen umumnya mencakup rendahnya disiplin waktu (sering terlambat, tidak fokus), rendahnya produktivitas karena kurangnya motivasi internal dan banyaknya distraksi (mengobrol), serta kurangnya rasa tanggung jawab dan akuntabilitas yang berujung pada pelayanan publik yang tidak optimal. Faktor penyebabnya antara lain kurangnya sanksi tegas, budaya kerja yang kurang mendukung, serta keseimbangan kerja-hidup yang buruk.

Untuk hal ini, peneliti merasa masih relevan dan penting melakukan penelitian ini, khususnya dengan pendekatan berbeda dengan penelitian sebelumnya.

## **Tinjauan Literatur (*Literature Review*)**

### ***a) Dampak Kompetensi terhadap Eektivitas kerja***

Kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja (Rahmat, 2019).

Lebih jauh Rachmaniza (2020) menekankan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan eektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Dan Gultom (2019) menyatakan bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang terbaru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Michael Zwell (dalam Wibowo, 2017) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu: keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual dan budaya organisasi.

Sehingga Edison (2020) mengurai dimensi dan indikator kompetensi terdiri dari: (1) Pengetahuan; yang mendukung pekerjaan dan kemampuan dalam meningkatkan pengetahuan. (2) Keahlian, ada keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani, kemampuan mengidentifikasi masalah dan membuat solusi atas permasalahan yang dihadapi. (3) Sikap; ada inisiatif untuk menolong rekan kerja, ramah dan sopan dalam melaksanakan pekerjaan, serta Protes dari pelanggan ditanggapi dengan serius.

#### **b) Dampak Komunikasi internal terhadap Efektivitas kerja**

Komunikasi internal adalah suatu proses komunikasi yang terjadi di dalam satu organisasi baik dari pihak manajemen maupun pegawai demi terciptanya suatu hubungan yang harmonis sehingga menghasilkan kinerja yang sukses (Effendy, 2019).

Gorda (2016) menyatakan komunikasi internal terjadi dalam lingkungan kantor atau organisasi. Komunikasi ini bisa terjadi antara pegawai dengan pegawai, pegawai dengan atasan, dan atasan dengan atasan. Komunikasi ini terjadi karena terdapat sebuah struktur dalam organisasi. Tujuannya untuk meningkatkan produktivitas SDM dalam organisasi.

Sehingga terjadi pertukaran gagasan antara administrator dan pegawai dalam suatu organisasi atau instansi yang menyebabkan terwujudnya organisasi tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal dalam suatu organisasi yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi manajemen) secara harmonis (Brennan, 2019).

Effendy (2019) menyatakan komunikasi internal meliputi 3 dimensi yaitu: komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas dan komunikasi horizontal. Jika ini berjalan harmonis akan menciptakan efektivitas kerja. Karena Steers (2018) menyatakan efektivitas kerja adalah kemampuan suatu organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia. Efektivitas kerja juga dapat dipandang sebagai ukuran seberapa jauh suatu organisasi, program, atau aktivitas berkontribusi terhadap pencapaian tujuan.

Pemelitian Gabriela V. *et al.* (2023) menunjukkan Komunikasi, dan juga Pemberdayaan berpengaruh secara simultan terhadap Efektivitas Kerja di Kantor.

#### **c) Dampak Etos Kerja terhadap Efektivitas kerja**

Tasmara (2017) menjelaskan etos kerja merupakan totalitas kepribadian diri serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan sesuatu yang bermakna, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Sedang Tasmara (2017) menjelaskan lagi bahwa etos kerja muslim adalah sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh.

Dalam rumusan Sinamo (2016). “Etos Kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral”.

Etos Kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka Etos Kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang. Sehingga menurut Herzberg (dalam Siagian, 2005), motivasi yang sesungguhnya bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam/terinternalisasi dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik”.

Faktor intrinsik dalam pekerjaan meliputi: Pencapaian sukses (*achievement*), Pengakuan (*recognition*), Kemungkinan untuk meningkat dalam jabatan atau karier (*advancement*), Tanggung jawab (*responsibility*), Kemungkinan berkembang (*growth possibilities*), dan Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*).

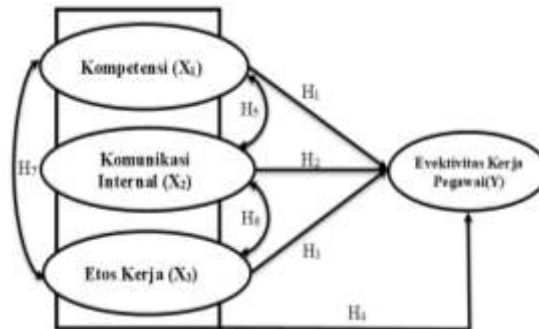
Salamun dkk. (2016) mengemukakan dimensi dan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja diantaranya: “kerja keras, disiplin, jujur dan tanggung jawab, rajin dan tekun”.

Etos kerja yang tinggi diyakini mampu mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal, efektif, dan efisien. Pegawai dengan etos kerja yang baik cenderung memiliki motivasi tinggi, mampu mengelola waktu

dengan baik, serta menunjukkan dedikasi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

#### d) Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian ini menggambarkan hubungan faktor-faktor yang diteliti dan hubungan diantaranya yang membentuk model jalur dengan struktur berikut;



Gambar 1 Kerangka Penelitian

### Metode Penelitian (Methodology)

#### a). Metode dan Obyek Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kasual. Pendekatan kuantitatif digunakan karena mampu mengukur hubungan antar variabel secara objektif melalui data numerik. Asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016).

Penelitian ini dilaksanakan pada Cabang Dinas Pendidikan Aceh Kabupaten Bireuen. Penelitian dilaksanakan pada bulan Februari 2026. Peneliti mengawali dengan observasi untuk menemukan permasalahan yang dihadapi mengenai pengaruh kompetensi, komunikasi internal dan etos kerja terhadap efektifitas kerja pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Aceh Kabupaten Bireuen.

#### b). Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Cabang Dinas Pendidikan Aceh Kabupaten Bireuen, sejumlah 46 pegawai. Karena terbatas, semua unit populasi diambil untuk penelitian atau disebut sampel jenuh.

#### c). Analisis Data

Analisis data menerapkan model analisis jalur untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh langsung maupun tidak langsung. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat disebut koefisien jalur.

Menurut Marwan, dkk (2019) Model analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

Dalam menerapkan model analisis ini, dipenuhi semua syarat, termasuk asumsi klasik model dan antar variabel eksogen terdapat kausalitas.

### Hasil dan Pembahasan (Results and Discussion)

#### 1) Deskripsi

Pegawai yang dijadikan responden penelitian ini laki-laki dan perempuan sama jumlahnya yakni masing-masing berjumlah 23 orang, sedangkan untuk Perempuan berjumlah 23 orang, atau (50%), diketahui mayoritas pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Aceh Kabupaten Bireuen sudah menikah sebanyak 43 atau (93,5%) dengan didominasi oleh umur antara 41-50 tahun 21 orang atau (45,7%), dan rata-rata pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Aceh Kabupaten Bireuen memiliki pendidikan terakhir atau Sarjana (S1) 19 orang atau (41,3%).

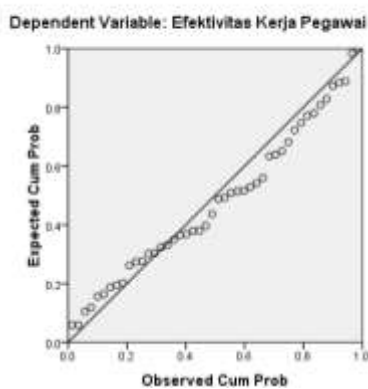
Berdasarkan persepsi pegawai dari pengisian kuesioner penelitian, dinyatakan bahwa: (1) tingkat kompetensi pegawai sudah baik dengan pencapaiannya sebesar 81,08% dari harapan. (2) komunikasi internal yang terjadi dalam kantor sudah dikelola dengan baik, mencapai 86,37%, walaupun masih bisa dan harus ditingkatkan lagi. (3) Umumnya etos kerja pegawai dikategorikan sangat baik, pencapaiannya sebesar 81,88%, dan (4) efektivitas kerja menurut pegawai sangat baik mencapai 82,31%, dari kondisi ideal.

**2) Uji Asumsi Klasik**

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Normal P-P Plot terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

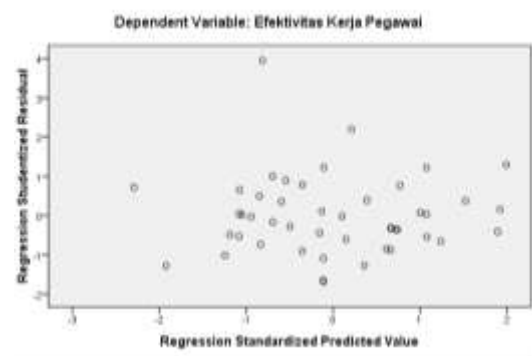
Hasil Pengujian Normalitas dapat dilihat pada gambar 1 berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Uji Normalitas

Scatterplot



Gambar 3. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Lalu dilakukan uji Multikolinearitas, yakni:

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Jalur		
Kompetensi	.348	2.875
Komunikasi Internal	.297	3.366
Etos Kerja	.222	4.500

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Pegawai

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dinyatakan dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

Dan Uji heteroskedastisitas, yang diperoleh hasilnya lada gambar 3. Berdasarkan grafik Scatterplot terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

**3) Hasil Analisis Jalur**

**a). Uji Model Secara Simultan**

Data penelitian terhadap 46 orang pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Aceh Kabupaten Bireuen dengan instrument yang telah diuji validitas dan reabilitasnya. Hasil data hasil penskalaan dalam skala interval ditunjukkan dalam lampiran penelitian. Dalam penelitian ini model analisis dengan analisi jalur yang menentukan pengaruh variabel kompetensi (X<sub>1</sub>), komunikasi internal (X<sub>2</sub>) dan etos kerja (X<sub>3</sub>) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) hasil pembuktian hipotesis secara simultan (keseluruhan) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 2. Uji Model Analisis Secara Simultan**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Jalur Regression	39.153	3	13.051	13.982	.000 <sup>a</sup>
Residual	137.651	42	3.277		
Total	176.804	45			

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Kompetensi, Komunikasi Internal

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 13,982 sementara nilai  $F_{tabel}$  untuk jumlah responden sebanyak 46 orang pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% yaitu sebesar 2,59. Hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, yang berarti bahwa variabel kompetensi, komunikasi internal dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.

## 2). Hasil Uji Hipotesis Penelitian

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

**Tabel 3. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus)**

		Kompetensi	Komunikasi Internal	Etos Kerja
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.723**	.802**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	46	46	46
Komunikasi Internal	Pearson Correlation	.723**	1	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	46	46	46

Dari tabel diatas menyatakan hubungan kausal antar variabel bebas (Eksogenus) diketahui hubungan antar variabel sebagai berikut:

- Hubungan kausal antar variabel kompetensi ( $X_1$ ) dan komunikasi internal ( $X_2$ ) sebesar 0,723
- Hubungan kausal antar variabel komunikasi internal ( $X_2$ ) dan etos kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,833
- Hubungan kausal antar variabel etos kerja ( $X_3$ ) dan kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 0,802

Lalu ditaksir nilai koefisien jalur antar variabel eksogen terhadap variabel endogen, dengan hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 4. Taksiran Koefisien Jalur**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Jalur	(Constant)	15.635	1.946		8.033	.000
	Kompetensi	.427	.197	.464	4.275	.000
	Komunikasi Internal	.466	.134	.494	4.496	.000
	Etos Kerja	.552	.185	.517	5.791	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan tabel 3 terdapat hubungan antar variabel eksogen (kompetensi, komunikasi internal dan etos kerja). Sedangkan dalam tabel 4. diketahui nilai taksiran koefisien jalurnya, sehingga dapat dijelaskan bahwa taksiran koefisien jalur sebagai berikut;

Hasil koefisien jalurnya  $\rho_{yx1} = 0,464$  hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,275 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 2,01. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,275 > 2,01$ ). Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya variabel kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap efektivitas

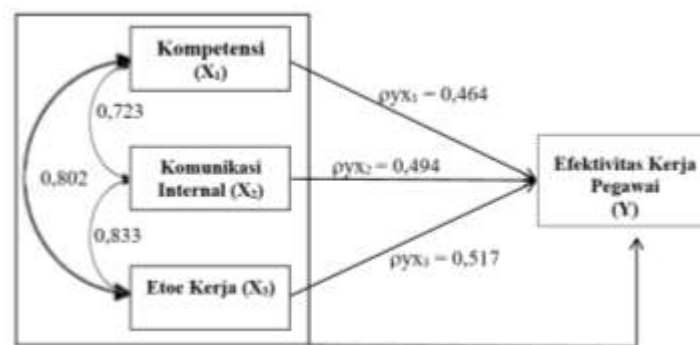
kerja pegawai (Y) pada Cabang Dinas Pendidikan Aceh Kabupaten Bireuen pada taraf signifikan 5% atau  $\alpha = 0,05$ .

Hasil koefisien jalurnya  $\rho_{yx2} = 0,494$  hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  4,496 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 2,01. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,496 > 2,01$ ), Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya variabel komunikasi internal ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) pada Cabang Dinas Pendidikan Aceh Kabupaten Bireuen pada taraf signifikan 5% atau  $\alpha = 0,05$ .

Hasil koefisien jalurnya  $\rho_{yx3} = 0,517$  hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,791 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 2,01. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,791 > 2,01$ ). Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya variabel etos kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) pada Cabang Dinas Pendidikan Aceh Kabupaten Bireuen pada taraf signifikan 5% atau  $\alpha = 0,05$ .

### 3). Perhitungan Pengaruh Variabel Eksogen (X) terhadap Endogen (Y)

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



Gambar 4 Hasil Diagram Jalur Penelitian

Berdasarkan model struktural diatas (Gambar 4) dapat diketahui pengaruh setiap variabel eksogen berikut:

#### a). Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung kompetensi ( $X_1$ ) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx1} = 0,464$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah:  $(0,464)^2 \times 100\% = 21,52\%$

Besarnya pengaruh tidak langsung kompetensi karena adanya hubungan kausal dengan variabel komunikasi internal dan etos kerja dinyatakan, berikut ini:

- Pengaruh kompetensi melalui komunikasi internal terhadap efektivitas kerja =  $(0,464)(0,723)(0,494) \times 100\%$  atau sebesar 16,81%
- Pengaruh kompetensi melalui etos kerja terhadap efektivitas kerja =  $(0,464)(0,802)(0,517) \times 100\%$  atau sebesar 17,83%

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total kompetensi yakni :  $21,52\% + 16,81\% + 17,83\%$  sebesar 56,16%

#### b). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung komunikasi internal terhadap efektivitas kerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx2} = 0,494$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah:  $(0,494)^2 \times 100\% = 24,40\%$

- Besarnya pengaruh tak langsung komunikasi internal terhadap efektivitas kerja pegawai melalui kompetensi sebesar  $(0,494)(0,833)(0,464) \times 100\% = 17,91\%$
- Pengaruh komunikasi internal melalui etos kerja terhadap efektivitas kerja pegawai sebesar  $(0,494)(0,802)(0,517) \times 100\% = 18,13\%$

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total komunikasi internal terhadap efektivitas kerja pegawai:  $24,40\% + 17,91\% + 18,13\%$  sebesar 60,44%

**c). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai**

Besarnya pengaruh langsung etos kerja terhadap efektivitas kerja pegawai dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx3} = 0,517$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah:  $(0,517)^2 \times 100\% = 26,72\%$

- Besarnya pengaruh tak langsung etos kerja terhadap efektivitas kerja pegawai melalui kompetensi sebesar  $(0,517)(0,833)(0,464) \times 100\% = 18,14\%$
- Pengaruh etos kerja ( $X_3$ ) melalui komunikasi internal terhadap efektivitas kerja pegawai sebesar  $(0,517)(0,723)(0,494) \times 100\% = 17,34\%$

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total etos kerja yakni :  $26,72\% + 18,14\% + 17,34\%$  sebesar  $62,2\%$

**d). Koefisien Determinasi**

Selain menguji koefisien jalur, penelitian ini juga menguji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Maka analisis koefisien korelasi dan determinasi variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) yang dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 5. Koefisien Korelasi (R) Dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Jalur	.871 <sup>a</sup>	.721	.166	1.810

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Komunikasi Internal, Kompetensi

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Pegawai

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultans kompetensi, komunikasi internal dan etos kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Aceh Kabupaten Bireuen diperoleh R sebesar 0,871 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan, dan berhubungan secara linear, dengan derajat hubungannya sebesar 0,871.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,721 menjelaskan bahwa kontribusi faktor kompetensi, komunikasi internal dan etos kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Aceh Kabupaten Bireuen sebesar 72,1%. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 27,9%.

**4) Pembahasan**

- Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Aceh Kabupaten Bireuen yakni sebesar 56,16%. menurut Mc. Clelland dalam Sedarmayati (2017), kompetensi merupakan atribut penting yang dimiliki seseorang yang secara langsung memengaruhi eektivitas kerjanya atau mempunyai kemampuan memprediksi kinerja masa depan secara akurat. Penelitian yang dilakukan oleh Goi at al. (2022) diketahui kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel efektivitas kerja pegawai. Selanjutnya penelitian dari Elfiana dan Septyarini (2025) menemukan kompetensi dan sistem pengembangan SDM berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai secara bersamaan.
- Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap efektivitas kerja pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Aceh Kabupaten Bireuen yakni sebesar 60,44%. Agar tujuan yang ditargetkan dapat tercapai, seorang pegawai harus menjalin komunikasi yang optimal. Karena efektifitas kinerja pegawai dilihat dari bagaimana pencapain tujuan yang ditetapkan dapat di raih bersama. Komunikasi adalah faktor terpenting bagi suatu organisasi karena mempengaruhi keberhasilan organisasi. penelitian yang dilakukan oleh Rahayu et a. (2022) dan Fitri dan Eva (2025) menyatakan terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap efektivitas kinerja pegawai.
- Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh etos kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Aceh Kabupaten Bireuen yakni sebesar 62,2%. Menurut Sinamo (2017) etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Sehingga nantinya dapat menambah motivasi dan meningkatkan eektivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan

dengan penelitian yang dilakukan Pahmawati et al. (2020) dan Yusuf dan Fauziah (2022) dengan hasil dari penelitian etos kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai.

### Simpulan (*Conclusion*)

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat menarik kesimpulan berikut ini:

1. Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Aceh Kabupaten Bireuen yakni sebesar 56,16%.
2. Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap efektivitas kerja pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Aceh Kabupaten Bireuen yakni sebesar 60,44%.
3. Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh etos kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Aceh Kabupaten Bireuen yakni sebesar 62,2%.
4. Hasil secara simultan kompetensi, komunikasi internal dan etos kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Aceh Kabupaten Bireuen. Kontribusi faktor kompetensi, komunikasi internal dan etos kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Aceh Kabupaten Bireuen sebesar 72,1%.
5. Hasil analisis data terdapat hubungan kausal antar variabel kompetensi dan komunikasi internal sebesar 0,723. Hubungan kausal antar variabel komunikasi internal dan etos kerja sebesar sebesar 0,833 dan hubungan kausal antar variabel etos kerja dan kompetensi sebesar 0,802.

### Daftar Pustaka (*References*)

- 1) Abubakar, R. T. R. (2018). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Negara*, 24(1)
- 2) Agustini, N. A., & Purnaningsih, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Internal dalam Membangun Budaya Organisasi. *Jurnal Komunikasi Pembangunan*, 16(1), 89–108. <https://doi.org/10.46937/16201825198>
- 3) Ardi Isriansyah, A., Luthfi, L., & Iskandar, R. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Lhokseumawe. *Singkite Journal*, 3(2), 74–82. <https://doi.org/10.63855/skt.v3i2.50>
- 4) Aris Kurniawan, Lili Marlinah, Yosie Noverha, Vina Islami, & Desri Yani. (2025). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Penghargaan Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(5), 3023–3031. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i5.4959>
- 5) Emha Zainul Mukminin, Nabila Wulandari, Apreta Putri Ayuningsih, Naomi Rifda Agmadjo, Abd. Hamid Cholili (2025). Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan, *Resilience: Journal of Psychology* 1(2), 46-54, ISSN: 3089-9540
- 6) Lutfi Prajayanti, Kusuma Chandra Kirana, Gendro Wiyono (2023). Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening, *Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi* 22(1) (2023) 155 – 168
- 7) Mega Isabella Sitinjak, Zulfina Adriani, Feny Tialonawarmi (2025). Peran Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kerja Dan Kinerja Karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi, *Jurnal Bisnis Terapan*, 09(01), 101 – 108, DOI: <https://doi.org/10.24123/jbt.v9i1.7383>
- 8) Naila Fitri, & Yohana Eva. (2025). Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di Klinik Vavier Pondok Indah. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(6), 3891–3897. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i6.5701>
- 9) Nelis Elfiana dan Epsilandri Septyarini (2025). Pengaruh Kompetensi Karyawan, Sistem Pengembangan Sdm Terhadap Efektivitas Kerja Dikantor Pegadaian Manggelewa, Dompu Nusa Tenggara Barat, *OIKOS: Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi* 9(2)
- 10) Pahmawati, Rosiyany, Nana Darna, and Elin Herlina (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Konseling Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Suatu Studi Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis), *Jurnal Bussiness Management And Entrepreneurship* 2(4): 1–12.

- 11) Purba, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT Adei Plantation Dan Industri Kabupaten Pelalawan. *Universitas Islam Riau Pekanbaru*
- 12) Rahayu, A. N., Setiawati, D., & Fatihah, D. C. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai di CV. Kawani Tekno Nusantara. *Jurnal Ekonomi Dan Statistik Indonesia*, 2(1), 73–85.
- 13) Ramadhan, O., Fauzi, F., & Luthfi, L. (2024). Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan Dan Komunikasi Antar Personal Terhadap Produktivitas Kerja Anggota Polres Bireuen. *IndOmera*, 5(10), 70–80. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i10.474>
- 14) Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education
- 15) Sedarmayanti (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetkelima. Bandung: PT RefikaAditama
- 16) Siagian, Sondang (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- 17) Tiara Yulistiani Goi, Irwan Yantu dan Valentina Monoarfa (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo, *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 5(2). P-ISSN 2620-9551 E-ISSN 2622-1616
- 18) Turrahmi, S., & Kamaruddin, K. (2024). Analisis Profesionalisme Guru Memperhatikan Faktor Pendidikan, Kompetensi dan Pengalaman Mengajar (Studi pada Guru YPI Ummul Ayman Samalanga Kabupaten Bireuen) . *Singkite Journal*, 3(2), 58–65. <https://doi.org/10.63855/skt.v3i2.48>
- 19) Yusuf, Ifaturohiah, and Hujaimatul Fauziah (2022). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja, *Ekombis* 07(1): 25–32.