

## ANALISIS KOMUNIKASI, KERJASAMA TIM DAN KEPEMIMPINAN DALAM Mendukung KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pegawai Kantor BKPSDM Kabupaten Bireuen)

Irmayani<sup>1\*)</sup> & Zainuddin Iba<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Pegawai BKPSDM Kabupaten Bireuen - Aceh

<sup>2</sup>Dosen Magister Manajemen FEB UNIKI Bireuen - Aceh

\*) email: irmayaniaqila76@gmail.com

DOI: [10.55178/idm.v5i10.472](https://doi.org/10.55178/idm.v5i10.472)

### Article history

Received:  
September 19, 2024

Revised:  
September 22, 2024

Accepted:  
September 25, 2024

Page:  
49 - 58

**Keywords:**  
*Communication,  
Teamwork,  
Leadership,  
Employee Performance*

**ABSTRACT:** Research was conducted at the Bireuen Regency Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) Office, to examine the impact of communication, teamwork and leadership on supporting employee performance levels. In the form of quantitative research with verification type and data collection through questionnaires. Inferential analysis was used with a path analysis model approach. The results showed that (a) the contribution of communication, teamwork and positive leadership factors to employee performance, respectively, had a large direct and indirect influence of 41.34%, 34.74% and 38.4%. (b) Simultaneously communication, teamwork and leadership influence the performance of Bireuen Regency BKPSDM employees by 64.10%.

**ABSTRAK:** Penelitian dilakukan pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bireuen, dalam mengkaji adanya dampak komunikasi, kerjasama Tim dan kepemimpinan pada dukungan tingkat kinerja pegawai. Berupa penelitian kuantitatif dengan jenis verifikatif dan pengumpulan data melalui kuesioner. Digunakan analisis inferensial dengan pendekatan model analisis jalur. Hasilnya didapatkan bahwa (a) kontribusi faktor komunikasi, kerjasama Tim dan kepemimpinan positif pada kinerja pegawai, masing-masing besar pengaruh secara langsung dan tidak langsung sebesar 41,34%, 34,74% dan 38,4%. (b) Secara simultan komunikasi, kerjasama tim dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Bireuen sebesar 64,10%.

### Pendahuluan (Introduction)

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mendorong kinerja yang baik pada pegawai (Bintoro & Daryanto, 2017).

Dalam analisis kinerja, pimpinan selalu memantau faktor pendukung dan penghambatnya sebagai bahan evaluasi dan masukan penting untuk dilakukan reformasi dan perubahan yang berarti. Memang faktor internal dan eksternal saling mempengaruhi, diantaranya jika dilihat dari faktor eksternal dalam suatu tim kerja memberikan kontribusi besar dalam mendukung kinerja, seperti komunikasi antar personal dalam organisasi, Kerjasama Tim melaksanakan tugas bersama, dan faktor kepemimpinan yang diterapkan dalam setiap saruan tugas maupun secara umum.

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi maka diperlukan komunikasi yang efektif dan efisien. Komunikasi dimaksud adalah pertukaran pesan antar manusia dengan tujuan mendapatkan pemahaman yang sama.

Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menjalani interaksi antara satu dengan yang lainnya, secara khusus agar dapat mengetahui apa yang harus mereka lakukan untuk menjalankan visi, misi dan tujuan organisasinya (Marwansyah & Mukaram, 2012).

Dengan adanya komunikasi satu sama lain, baik dengan pemimpin serta rekan kerja, sehingga tidak terjadi kesalahan laporan, pengirim dan penerima pesan saling mengerti makna dari pesan yang disampaikan dapat diartikan bahwa terjadi sebuah komunikasi yang efektif (Lawas & Triatmanto, 2017).

Komunikasi sangat dibutuhkan antara pegawai dengan pimpinan maupun antara sesama pegawai. Komunikasi dipandang sebagai suatu proses yang perannya sangat besar, karena komunikasi yang terjadi didalam suatu organisasi nantinya juga akan mempengaruhi kegiatan organisasi, seperti efisiensi kerja, kepuasan pegawai dan lainnya (Khairul M. & Kamaruddin K., 2021).

Disamping itu, seiring dengan faktor komunikasi tersebut, dijalin kerjasama Tim kerja yang baik, karena ada kalanya pekerjaan harus diselesaikan secara bersama. Kerjasama tim merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, melalui adanya kerjasama yang efektif dan terkoordinasi dapat mencapai kinerja dan prestasi kerja yang lebih baik serta kerjasama di anggap solusi organisasi terbaik, karena penelitian organisasi tidak akan dilakukan dengan benar jika tidak selaras. Tim yang kuat mampu memberikan kinerja yang efisien sehingga pegawai dapat memperoleh sasaran organisasi yang sudah ditentukan.

Sebuah tim selalu memiliki berbagai solusi lebih baik dari pada individu, sebagaimana dinyatakan Putri & Sariyathi (2017) bahwa dengan perpaduan berbagai talenta dan solusi inovatif dapat menjadikan kerja tim lebih kompetitif daripada individu.

Faktor lain yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Kartono (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan inti dari organisasi dan manajemen. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin diraih bergantung pada kepemimpinannya yaitu apakah kepemimpinan tersebut mampu menggerakkan semua sumber daya yang ada secara efektif dan efisien serta terpadu dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan mempunyai peran besar dalam hal mempengaruhi orang lain dan mengarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Apabila dihadapkan dengan pernyataan seperti ini, kebanyakan orang pasti berfikir bahwa pemimpin yang efektif mempunyai sifat atau ciri-ciri tertentu seperti kharismatik, memiliki pandangan kedepan, memiliki daya persuasi, dan memiliki intensitas.

Juga untuk menjamin kinerja menurut Raimah & Kamaruddin K (2022) agar dapat konsisten terus dan adanya upaya peningkatan sesuai berjalannya waktu dan kebutuhan, dipastikan perlunya intervensi dan atau keterkaitan dengan kepemimpinan Kepala kantor sebagai educator, leader, supervisor, manajer, motivator, dan seseorang yang harus menciptakan iklim kerja yang baik.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bireuen diketahui, permasalahan berkaitan dengan komunikasi diketahui pegawai pada Kantor BKPSDM Kabupaten Bireuen selalu melakukan komunikasi satu arah sehingga informasi tidak tersampaikan kepada anggota yang lain sehingga berdampak pada operasional yang berjalan. Komunikasi dari atasan ke bawahan sering tidak memiliki kejelasan tentang instruksi mengenai operasional dan pembiayaan.

Permasalahan selanjutnya yang berkaitan dengan kerjasama tim adalah bahwa kurangnya kerjasama yang dilakukan pegawai pada Kantor BKPSDM Kabupaten Bireuen sehingga membuat pekerjaan yang dilakukan sering tidak bisa selesai tepat waktu dan secara tidak langsung performa yang dihasilkan tidak seperti yang di harapkan. Selain itu, terdapat pegawai yang memiliki waktu kosong tetapi tidak ikut membantu pegawai yang lainnya, sehingga pekerjaan menjadi berat jika dikerjakan sendiri.

Berdasarkan pada penjelasan diatas, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji adanya dampak faktor komunikasi, kerjasama Tim dan kepemimpinan pada dukungan tingkat kinerja pegawai. Penelitian dilakukan secara kuantitatif dengan jenis verifikatif agar terukur aspek yang dianalisis dan dapat dilakukan pengujian secara signifikans.

## Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

### a). Faktor Komunikasi dalam Mendukung Kinerja

Komunikasi terjadi setiap saat dalam organisasi kerja, apakah komunikasi pimpinan bawahan, atau diantara pegawai dan tim kerja yang dibentuk. Faktor ini akan membuka suasana terbuka satu dengan lain, juga pada saat yang sama akan mampu menukar kemampuan dan pengalaman bekerja. Sehingga Handoko (2015) menyatakan dalam komunikasi akan terjadi proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke-orang lain. Dalam perpindahan pengertian tersebut tidak hanya sekedar kata-kata yang digunakan dalam sebuah percakapan, tetapi juga dibutuhkan ekspresi wajah, intonasi, titik putus vocal dan lain sebagainya.

Menurut Katz dan Kahn dalam Rakhmat (2008), komunikasi sebagai suatu proses tukar menukar informasi dan transmisi dari suatu arti, dan semuanya itu merupakan sesuatu yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Dan juga ditekankan oleh Effendy (2017), bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku.

Komunikasi yang dilakukan dalam berorganisasi tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai. Santosa (2017) menyatakan setidaknya-tidaknya ada tujuan agar penerima pesan dapat memahami pesan yang disampaikan oleh pengirim, baik pesan dari pimpinan atau antar rekan kerja. Lalu penerima pesan memberikan tanggapan terhadap pesan yang disampaikan dan membangun hubungan saling menguntungkan (*favorable relationship*). Juga komunikasi dapat membangun nama baik organisasi (*organizational Goodwill*).

Komunikasi dalam organisasi berhubungan dengan meningkatkan kinerja pegawai, karena melalui komunikasi antar pegawai atau dengan atasan terjalin hubungan dengan baik akan mampu memecahkan semua persoalan kerja untuk pencapaian suatu kinerja dalam instansi/organisasi ataupun kinerja individu. Hal ini telah dibuktikan dari beberapa penelitian, seperti Laila & Konadi W (2022) bahwa skill dalam komunikasi baik antar sesama, dengan pimpinan dan masyarakat suatu keniscayaan dalam menggalang kompetensi socialnya, maka komunikasi kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan, karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja.

### b). Faktor Kerjasama Tim dalam Mendukung Kinerja

Kerja Tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerja Tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Biasanya teamwork beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan (Tracy, 2013).

Keberhasilan sebuah tugas akan lebih meningkatkan produktivitas apabila orang bersedia bekerja dalam sebuah tim, dengan menetapkan iklim di mana orang bersedia memberikan yang terbaik dari diri mereka. West (2017) merinci ada 4 (empat) kekuatan dalam membangun tim yang efektif, yaitu: (a) kelompok hendaknya mempunyai tugas-tugas yang menarik secara intrinsik agar berhasil. (b) akan menjadikan anggota tim, kerjanya sangat penting bagi kelangsungan nasib kelompoknya, melalui penggunaan teknik penjelasan peran (*role clarification*) dan negosiasi (*negotiation*). (c) Dampak keengganan sosial sangat berkurang pada anggota tim yang merasa kerja mereka bermanfaat bagi keberhasilan tim secara menyeluruh. (d) Ada tujuan tim yang jelas dengan umpan balik kinerja (*performance feedback*) yang sama pentingnya bagi tim secara keseluruhan.

Menurut Moorhead dan Chung, dalam Sugiono (2013) bahwa kerjasama Tim (*Teamwork*) yakni bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan mempengaruhi penguatan kinerja para pegawai ataupun kinerja tim juga sekaligus kinerja organisasi.

### c). Faktor Kepemimpinan dalam mendukung Kinerja Pegawai

Seorang pemimpin, jika ingin menjadi seorang pemimpin besar maka dia harus mengawalinya dengan melayani orang lain terlebih dahulu. Konsep ini adalah konsep kepemimpinan yang dipopulerkan oleh Greenleaf yang

diberi nama model kepemimpinan yang melayani atau *servant leader* (Greenleaf & Spears, 2012 dalam Safwandi Konadi W, 2023). Oleh karenanya Mangkunegara (2013) menyatakan beberapa sifat yang dimiliki seseorang pimpinan antara lain taqwa, sehat, cakap, jujur, sabar, tegas, setia, cerdas, berani, disiplin, berwawasan luas, komunikatif, berkemauan keras, tanggung jawab dan sifat positif lainnya.

Dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan, ada upaya menggerakkan dan memotivasi kerja pegawai secara langsung dan tidak langsung. Hal ini dapat tercapai jika pemimpin peduli dengan semua sumber daya di organisasinya dengan komitmen yang tinggi. Menurut Karim (2013) pemimpin yang berkomitmen tinggi adalah pemimpin yang banyak berkorban untuk terwujudnya sebuah visi misi. Pengorbanan itu dilakukan karena para pemimpin itu mencintai visi dan misi organisasi. Selain dua perilaku di atas, terdapat juga perilaku yang lain seperti bervisi jelas, tekun, pekerja keras, konsisten dalam ucapannya, menanamkan rasa hormat kepada karyawannya, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan kepercayaan pada para pengikutnya.

Robbin (2003) menggambarkan kepemimpinan yang suportif menghasilkan kinerja dan kepuasan pegawai yang tinggi bila bawahan mengerjakan tugas terstruktur. Faktor kepemimpinan sudah bukan barang baru dalam mendukung atau sebaliknya dengan upaya mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai secara individu ataupun kinerja organisasi.

Penelitian Khairul M & Kamaruddin K (2021) menemukan bahwa terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung faktor kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Juga penelitian Mahyudin dan Azhari A (2021) membuktikan aspek Kepemimpinan memberi kontribusi signifikans pada kinerja personil Polri pada kantor Polres Pidie Jaya.

### Metode Penelitian (*Methodology*)

Analisis masalah yang dikemukakan, menggunakan penelitian kuantitatif jenis verifikatif. Penelitian kuantitatif menggunakan jenis penelitian yang bertujuan melihat korelasi antar variabel berdasarkan data yang ada (Marwan et al, 2023). Dan Sugiyono (2017) menyatakan Analisis *verifikatif* adalah metode *penelitian* digunakan untuk mengetahui dan menguji data dengan menggunakan perhitungan statistik.

Pendekatan dalam menentukan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel eksogen atau independent dilakukan pendekatan analisis jalur. Metode *path analysis* adalah suatu metode yang mengkaji pengaruh atau efek langsung (*direct effect*) maupun tidak langsung (*undirect effect*) dari variabel-variabel yang dihipotesiskan sebagai akibat pengaruh perlakuan terhadap variabel tersebut (Marwan, dkk, 2023).

Adapun variabel dan dimensi/indikator pengukurnya dijabarkan berikut ini:

Tabel 1. Variabel Penelitian, Dimensi dan Indikator

Variabel	Dimensi	Indikator
Komunikasi (X <sub>1</sub> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dimensi Vertikal</li> <li>• Dimensi Diagonal</li> <li>• Dimensi Horizontal</li> </ul> <p>(Wursanto,2005)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perintah, prosedur, teguran dan pujian</li> <li>• Saran dan laporan pekerjaan</li> <li>• Informasi, koordinasi tugas dengan bagian yang sama dan rapat</li> <li>• Informasi diterima dengan cepat, hubungan antar divisi dan koordinasi dengan bagian lain</li> </ul>
Kerjasama Tim (X <sub>2</sub> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>participative leadership</i></li> <li>• <i>shared responsibility</i></li> <li>• <i>aligned on purpose</i></li> <li>• <i>intensive communication</i></li> <li>• <i>rapid response</i></li> <li>• <i>focused on task</i></li> <li>• <i>talents</i></li> <li>• <i>future focused</i></li> </ul> <p>(Buchholz, 2010)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memberikan kebebasan memimpin dan melayani orang lain</li> <li>• Tanggung jawab seorang pemimpin dalam pelaksanaan unit kerja</li> <li>• Tujuan awal dan fungsi pembentukan tim</li> <li>• Kepercayaan dan komunikasi yang terbuka serta jujur</li> <li>• Kesempatan untuk berkembang (tumbuh)</li> <li>• Fokus perhatian anggota tim pada tugas-tugas yang dilaksanakan</li> <li>• Penerapan bakat serta kemampuan individu</li> <li>• Respon secara cepat</li> </ul>

Kepemimpinan (X <sub>3</sub> )	Fungsi kepemimpinan <ul style="list-style-type: none"> <li>• sebagai inovator</li> <li>• sebagai komunikator</li> <li>• sebagai motivator</li> <li>• sebagai kontroler</li> </ul> (Hasibuan, 2009)	Kemampuan pimpinan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Berinovasi</li> <li>• Konseptual upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kinerja organisasi</li> <li>• Menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi</li> <li>• Memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan</li> <li>• Mendorog pegawai untuk berkerja</li> <li>• Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi</li> <li>• Melakukan pengawasan</li> <li>• Pemakaian sumber daya</li> </ul>
Kinerja Pegawai (Y)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sasaran Kerja Pegawai (SKP)</li> <li>• Perilaku Kerja</li> </ul> (Mangkunegara, 2011)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitas, - Kualitas</li> <li>• Biaya, - Waktu</li> <li>• Orientasi Pelayanan - Integritas</li> <li>• Komitmen - Disiplin</li> <li>• Kerjasama - Kepemimpinan</li> </ul>

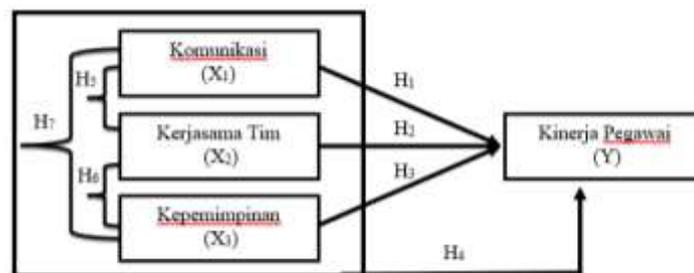
Adapun karakteristik pegawai pada Kantor BKPSDM Kabupaten Bireuen berikut ini:

Tabel 2. Karakteristik Pegawai BKPSDM Kabupaten Bireuen

No	Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin :		
	Laki-laki	29	43,3
	Perempuan	38	56,7
2.	Setatus Perkawinan :		
	Belum Menikah	7	10,4
	Menikah	56	83,6
	Janda / Duda	4	6,0
3.	Usia :		
	20 – 30 Tahun	7	10,4
	31 – 40 Tahun	16	23,9
	41 – 50 Tahun	24	35,8
	> 50 Tahun	10	29,9
4.	Pendidikan Terakhir :		
	SLTA	6	9,0
	Diploma	4	6,0
	Sarjana	54	80,6
	Pascasarjana	3	4,5
<b>Total</b>		<b>67</b>	<b>100,0</b>

Teknik analisis dengan analisis jalur. Untuk menggunakan analisis ini, ada beberapa syarat yang harus dipenuhi dengan cara melakukan pengujian, yakni: uji asumsi normalitas, Multikolinearita dan Heteroskedastisitas.

Kerangka penelitian berbentuk berikut:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Adapun persamaan model jalur yang dianalisis berbentuk:  $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3 + e$ .

## Hasil dan Pembahasan (*Results and Discussion*)

### a. Hasil Penelitian

#### 1). Hasil Uji Instrumen

Uji instrument penelitian yakni validitas dan reliabilitas. Uji validitas yang digunakan untuk mengetahui kesejajaran adalah teknik korelasi, dimana jika skala data ordinal menggunakan koefisien korelasi Rank-Spearman, dengan berikut:

- Untuk instrument variabel komunikasi terdapat sejumlah 10 butir pernyataan, dan semua dinyatakan valid dengan nilai maksimum koefisien korelasinya 0,864 dan terkecil 0,487.
- Terdapat 10 butir pernyataan dalam mengukur variabel Kerjasama Tim, dan semua terbukti valid dengan nilai maksimum koefisien korelasinya 0,828 dan terkecil 0,570.
- Untuk variabel kepemimpinan diukur juga 10 butir pernyataan dan dinyatakan semua valid dengan nilai maksimum koefisien korelasinya 0,609 dan terkecil 0,467.
- Dan variabel kinerja menggunakan nilai SKP diukur dari sejumlah 12 pernyataan, kesemuanya dinyatakan valid dengan nilai maksim dengan rata-rata 80,75.

Sedangkan hasil uji reliabilitas diperoleh berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of items	Keterangan
Komunikasi	0,895	10	Realible
Kerjasama Tim	0,888	10	Realible
Kepemimpinan	0,671	10	Realible

Berdasarkan hasil Cronbach's Alpha pada penelitian ini lebih besar daripada 0,60, maka hasilnya reliable dengan kategori tinggi dapat untuk digunakan dalam penelitian.

#### 2). Hasil Uji Persyaratan Model Jalur

##### *Uji Normalitas*

Untuk pengujiannya dideteksi melalui uji Kolmogorov-Smirnov yang hasilnya dalam tabel 4.

Tabel 4. Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

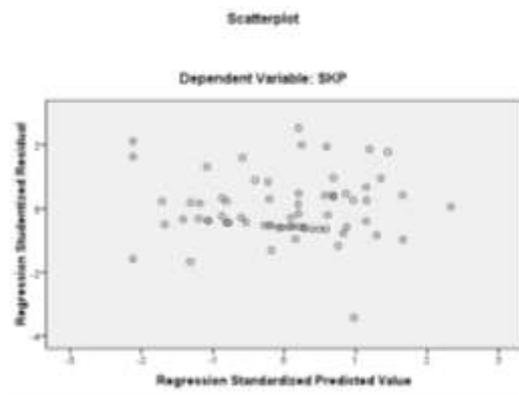
		Studentized Deleted Residual
N		67
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	-.0005850
	Std. Deviation	1.04024066
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.117
	Negative	-.133
Kolmogorov-Smirnov Z		.589
Asymp. Sig. (2-tailed)		.186

a. Test distribution is Normal.

Hasil dari nilai Asymp. Sig (dua pihak) diketahui nilainya 0,589 yakni diatas taraf uji 5%, maka sesuai ketentuan uji ini disimpulkan data berdistribusi normal, sehingga asumsi ini dipenuhi.

##### *Uji Heterokedastisitas*

Mengecek residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Deteksi dapat dilakukan dengan *scatterplot* berikut (Santoso, 2009). Tampak dari hasil uji (gambar4) bahwa, data menyebar random, tidak membentuk pola, sehingga terpenuhi asumsi ini:



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

**Uji Multikolinearitas**

Hasil uji berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Jalur (Constant)		
Komunikasi	.367	2.724
Kerjasama Tim	.375	2.666
Kepemimpinan	.781	1.281

a. Dependent Variable: SKP

Dari tabel 5 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.

**3). Hasil Analisis Jalur**

Model jalur dilakukan pengujian berikut ini:

Tabel 6. Uji Model Analisis Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	114.857	3	38.286	8.887	.000 <sup>a</sup>
Residual	2718.939	63	43.158		
Total	2833.795	66			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Komunikasi

b. Dependent Variable: SKP

Berdasarkan hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 8,887 sementara nilai  $F_{tabel}$  untuk jumlah responden sebanyak 67 orang pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% yaitu sebesar 2,75. Hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan variabel komunikasi, kerjasama tim dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Untuk menyatakan koefisien jalur dilakukan pengujian melalui uji – t, hasilnya dinyatakan dalam tabel 7. Maka dari tabel dibawah, dengan menetapkan taraf uji 5%, kesemua koefisien jalur dinyatakan signifikan. Sehingga disimpulkan:

- (a) Kinerja dipengaruhi secara signifikans oleh faktor komunikasi
- (b) Kinerja dipengaruhi secara signifikans oleh faktor Kerjasama Tim, dan
- (c) Kinerja dipengaruhi secara signifikans oleh faktor kepemimpinan.

Tabel 7. Taksiran Koefisien Jalur

Model	Unstandardized Coeff		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	107.488	8.681		12.383	.000
Komunikasi	.378	.255	.403	4.487	.000
Kerjasama Tim	.279	.250	.345	3.717	.000
Kepemimpinan	.245	.236	.327	3.192	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (SKP)

## B. Pembahasan

### 1). Dukungan Faktor Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Secara langsung faktor komunikasi mendukung positif pada peningkatan kinerja pegawai, sebesar:  $(0,403)^2 \times 100\% = 16,24\%$ . Sedangkan dukungan tidak langsung melalui hubungan kausal dengan variabel kerjasama tim dan kepemimpinan dinyatakan:

Komunikasi melalui kerjasama tim berpengaruh sebesar  $(0,403)(0,586)(0,345) \times 100\% = 13,29\%$

Komunikasi melalui kepemimpinan berpengaruh sebesar  $(0,403)(0,451)(0,327) \times 100\% = 11,81\%$

Maka total dukungan atau pengaruh faktor komunikasi sebesar 41,34%.

### 2). Dukungan Faktor Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai

Secara langsung faktor kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar  $(0,345)^2 \times 100\% = 11,90\%$ . Sedangkan dukungan tak langsung kerjasama tim melalui hubungan kausal dengan variabel komunikasi dan kepemimpinan dinyatakan:

Pengaruh kerjasama tim melalui komunikasi sebesar  $(0,345)(0,432)(0,403) \times 100\% = 11,8\%$

Pengaruh kerjasama tim melalui kepemimpinan sebesar  $(0,345)(0,451)(0,327) \times 100\% = 11,04\%$

Berdasarkan hal itu maka total pengaruh faktor kerjasama tim sebesar 34,74%.

### 3). Dukungan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Secara langsung faktor kepemimpinan berpengaruh pada kinerja pegawai sebesar  $(0,327)^2 \times 100\% = 10,69\%$ .

Besarnya pengaruh tak langsung kepemimpinan melalui komunikasi sebesar  $(0,327)(0,432)(0,403) \times 100\% = 11,62\%$

Pengaruh kepemimpinan melalui kerjasama tim sebesar  $(0,327)(0,586)(0,345) \times 100\% = 15,32\%$

Maka pengaruh total kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 38,4%.

### 4). Analisis Pengaruh Secara Simultans

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut:  $Y = 0,403 X_1 + 0,345 X_2 + 0,327 X_3$  Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur sebagai berikut:

Variabel komunikasi bernilai positif (0,403) artinya apabila pegawai memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan maka akan dapat mendukung kinerja pegawai secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,403 satuan. Jika tingkat komunikasi meningkat 10% berdampak pada kinerja pegawai sebesar 4,03%.

Variabel kerjasama tim bernilai positif (0,345) artinya apabila pegawai memiliki tingkat kerjasama tim yang solid di tempat kerja maka akan menaikkan rata-rata 0,345 satuan dari kinerja pegawai. Dengan adanya peningkatan 10% kerjasama tim maka akan mendukung kenaikan kinerja pegawai sebesar 3,45%.

Variabel kepemimpinan sebesar 0,327 artinya apabila seseorang pegawai dapat membimbing atau mengarahkan bawahannya untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan dalam instansi maka akan dapat mendukung kinerja pegawai secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,327 satuan, atau 3,27%.

Berdasarkan nilai koefisien korelasi dan deteminasi berikut:

Tabel 8. *Koefisien Korelasi dan Determinasi*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
Jalur	.801 <sup>a</sup>	.641	.105	6.569	1.453

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Komunikasi

b. Dependent Variable: SKP

Menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antar faktor komunikasi, kerjasama tim dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Dengan kontribusi ketiga faktor sebesar 64,10%.

### Simpulan (Conclusion)

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat menarik kesimpulan berikut ini:

1. Hasil analisis data, membuktikan terdapat hubungan kausal antar variabel eksogen (independent) yakni komunikasi, Kerjasama Tim dan kepemimpinan, sehingga diperlukan analisis jalur untuk mengkaji pengaruh langsung dan tidak langsung setiap variabel eksogen terhadap endogen.
2. Berdasarkan analisis, faktor komunikasi memberi kontribusi positif mendukung kinerja pegawai sebesar 41,34%, faktor Kerjasama tim sebesar 34,74% dan kepemimpinan sebesar 38,4%
3. Hasil analisis data, membuktikan secara simultan faktor komunikasi, kerjasama tim dan kepemimpinan memberi andil dukungan terhadap kinerja pegawai, dengan kontribusi sebesar 64,10%.

### DAFTAR PUSTAKA (References)

- 1) Bintoro dan Daryanto (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- 2) Buchholz, S. (2000). *Creating the High Performance Team*. Canada: John Willey. & Sons, Inc
- 3) Effendy Onong Uchjana (2017). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- 4) Handoko, Hani T. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- 5) Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- 6) Kartono K. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajawaligrafindo Persada.
- 7) Khairul Mursalin dan Kamaruddin (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen, *Jurnal indomera*, 2(3): 42-51, DOI: <https://doi.org/10.55178/idm.v2i3.213>
- 8) Laila Fajri dan Win Konadi (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Meurah Dua Pidie Jaya. *Jurnal indomera*, 3(6): 57-66, [jurnal.uniki.ac.id/index.php/idm](http://jurnal.uniki.ac.id/index.php/idm)
- 9) Lawas & Triatmanto. (2017). Analisis Peran Kerja Tim dan Komunikasi Tim Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Broker Trading Berjangka. *Jurnal Ekonomi*, 12(01), 84-90.
- 10) Luthans, Fred. (2011). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- 11) Mahyuddin dan Azhari A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Kepolisian pada Kantor Polsek Se-Kabupaten Pidie Jaya, *Jurnal indomera*, 2(4): 17-27, DOI: <https://doi.org/10.55178/idm.v2i4.219>
- 12) Mangkunegara (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandunh: PT. Remaja. Rosdakarya
- 13) Marwansyah (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- 14) Marwan, Win K, Kamaruddin, Ibrahim S, Yusrizal A, (2023). *Analisis Jalur dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Kedua, Medan: Merdeka Kreasi. ISBN: 978-623-8238-07-1

- 15) Marwan, Win K, Alfi S, Kamaruddin, Rahmad (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- 16) Putri, L. D., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon. *E-Journal Manajemen Unud*. pp. 3398-3426
- 17) Rakhmat, Jalaludin (2008). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja. Rosdakarya
- 18) Raimah dan Kamaruddin K. (2022). Pengaruh Supervisi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Kelas di Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen, *Jurnal indomera*, 3(5): 1-9, DOI: <https://doi.org/10.55178/idm.v3i5.227>
- 19) Richard West, Lynmn H. Turner. (2017). *Pengantar Teori Komunikasi: Analisis dan Palikasi* (Edisi 5). Diterjemahkan oleh Harya Bhimanesa, Gisella Tani Pratiwi. Jakarta: Salemba Humanika
- 20) Robbin, Stephen. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia
- 21) Safwandi & Konadi, W. (2023). Pengaruh Servant Leadership, Disiplin kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Wilayah Peusangan Kabupaten Bireuen, *Jurnal indOmera*, 4(7):69-78, e-ISSN:2721-382X
- 22) Santosa, Singgih. (2017). *Menguasai statistik dengan SPSS 24*. Jakarta: PT. Elexmedia. Komputindo
- 23) Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif. Kualitatif. dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- 24) Tracy, S. J. (2020). *Qualitative Research Methods Collecting Evidence, Crafting Analysis, Communicating Impact*. Hokoben : Wiley.
- 25) Wursanto (2005). *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.