

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR EKSTERNAL DALAM MEMPERTAHANKAN KINERJA PEGAWAI SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI ACEH

Mashitah Aruni^{1*)}, Amri Amri², Luthfi³

¹ Pegawai Kementerian Agama Provinsi Aceh

² Dosen Ekonomi USK. Banda Aceh

³ Dosen Manajemen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia - Aceh

*) email: mashitaharunidedek@gmail.com

DOI: 10.55178/idm.v6i11.511

Article history

Received:
December 30, 2024

Revised:
January 13, 2025

Accepted:
March 10, 2025

Page:
85 - 94

Keywords:
*communication,
group cooperation,
leadership,
employee performance,
organizational
performance*

ABSTRACT: *This study aims to examine external factors of employees in maintaining their jobs in order to improve the performance of the regional office of the Ministry of Religion of Aceh Province. The study with a survey of 114 employees with a correlational method using statistical analysis of the structural path model. The study found that: (1) External factors involved, namely communication, group cooperation and leadership, have an effect on maintaining employee performance. The magnitude of the direct and indirect influence is 21.54%, 38.83% and 28.10% respectively. (2) Statistics state that there is a causal relationship between communication factors, group cooperation and leadership with a moderate category. (3) Simultaneously, the three factors provide a positive contribution of 52,5%. (4) Employee performance factors affect organizational performance by 24.9%. (5) So that simultaneously there is a significant influence of communication, group cooperation and leadership on the organizational performance of the Ministry of Religion of Aceh Province by 54.7%.*

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan meninjau faktor eksternal pegawai dalam mempertahankan kinerjanya dalam rangka meningkatkan kinerja kantor wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh. Penelitian dengan survey pada 114 pegawai dengan metode korelasional menggunakan analisis statistik model struktural jalur. Penelitian menemukan bahwa: (1) Faktor eksternal yang dilibatkan yakni komunikasi, kerjasama kelompok dan kepemimpinan berpengaruh dalam mempertahankan kinerja pegawai. Besarnya efek langsung dan tidak langsung, masing-masing sebesar 21,54%, 38,83% dan 28,10%. (2) Statistik menyatakan ada hubungan kausalitas antar faktor komunikasi, kerjasama kelompok dan kepemimpinan, dengan kategori sedang. (3) Secara simultan ketiga faktor memberi kontribusi positif sebesar 52,5%. (4) Faktor kinerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja organisasi sebesar 24,9%. (5) Sehingga secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi, kerjasama kelompok dan kepemimpinan terhadap kinerja organisasi Kemenag Provinsi Aceh sebesar 54,7%.

Pendahuluan (Introduction)

Noe (dalam Kasmir 2016), menyatakan “*Human resources management refers to the policies, practice and systems that influence employees’ behaviour, attitudes, and performance*”. Kinerja individu pegawai berdampak jelas pada kelangsungan hidup organisasi atau instansinya. Pegawai yang dapat mempertahankan prestasinya ditunjukkan dengan kinerja yang baik, akan memberi kontribusi positif tercapainya tujuan organisasi.

Selama ini, kantor pemerintahan masih ditemukan dan masih menjadi permasalahan serius akan hasil kerja berbasis kinerja, sehingga melalui manajemen personalia, perlu dilakukan supervisi dan penilaian kinerja yang continue. Minimal sejak dini mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Triana F., 2020).

Berbicara faktor tersebut, ada yang berasal dari internal pegawai dan eksternal. Dalam faktor eksternal, sejumlah aspek bisa secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi secara positif dan atau negatif. Seperti faktor komunikasi interpersonal yang mampu dilakukan pegawai, sehingga akan membantu kerjasama kelompok atau tim, dan yang utama lagi kepemimpinan kepala kantor atau atasan. Seorang pegawai akan memberikan seluruh pelayanan dengan sepenuh hatinya kepada perusahaan sangat tergantung pada apa yang dirasakan pegawai tersebut terhadap pekerjaan, rekan kerja dan pimpinan pada perusahaan (Zanah *et al.*, 2016).

Komunikasi (interpersonal) salah satu faktor yang dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai. Terjalannya hubungan kerja yang harmonis dalam organisasi adalah dampak yang ditimbulkan dari komunikasi yang baik. Komunikasi organisasi yang efektif, baik pada jaringan *downward communication*, *upward communication* dan *horizontal communication* akan semakin baik pula informasi yang tersampaikan (Tampubolon, 2019). Penelitian Samad, M. Y. A., *et al.* (2023) menyatakan komunikasi interpersonal secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan mutu lembaga.

Robbins (dalam Ardiansyah, 2016) menyatakan bahwa komunikasi dapat membantu mengembangkan motivasi pegawai dengan penjelasan yang tepat sehingga mudah dipahami, dengan penjelasan yang mudah diterima maka karyawan dapat bekerja dengan baik dan kinerjanya meningkat.

Konflik internal dan kepentingan yang selama ini terjadi diantara pegawai di kantor wilayah Kementerian Agama provinsi Aceh dapat dikurangi dengan terjalannya komunikasi, dan tentu didukung kepemimpinan atasan yang adil, yang mampu mengayomi dan memberi rasa puas atau senang mengerjakan tugasnya.

Peran pemimpin dalam segala situasi organisasi merupakan suatu faktor yang sangat strategis. Menurut Newstrom (Wibowo, 2016) adalah suatu proses mempengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias untuk mencapai sasaran. Oleh karenanya, selayaknya pimpinan belajar dari pengalaman untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai, untuk mengelola bawahannya, agar dapat mempertahankan dan mendukung peningkatan kinerja pegawai sekaligus kinerja kantor instansi yang dipimpinnya.

Tak kalah penting, sebuah kantor wilayah dengan pekerjaan yang besar dan global diperlukan koordinasi yang baik dengan menjalankan kerja Tim. Agar semua pekerjaan dapat ditangani dan selesai sesuai target kinerjanya. Kerjasama tim atau kelompok yang dihadapi pegawai kanwil Kemenag Provinsi Aceh selama ini masih kurang padu, terlihat antar pegawai cenderung bekerja secara individual dalam menjalankan pekerjaan.

Kerjasama tim merupakan kelompok yang dibentuk untuk mengidentifikasi masalah dan menyelesaikan masalah dengan cepat dan tepat (Lakoy, 2015). Upaya untuk mencapai tujuan tertentu, sebuah organisasi hendaknya membentuk sebuah tim yang dapat berinteraksi dan saling berkoordinasi dengan baik.

Singkatnya, dinamika organisasi dalam pemerintahan, seperti kantor Kementerian Agama provinsi perlu diciptakan *interpersonal relationship* yang sehat, kerja tim yang kompak dan padu dengan dukungan kepemimpinan yang peduli dan mengerti akan peran fungsinya sebagai *leadership* akan mengantarkan organisasi yang bertata Kelola dan manajemen yang sehat dan dinamis. Hal ini, yang menarik peneliti untuk mengkaji ulang.

Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

a). Mempertahankan Kinerja dari dukungan Komunikasi Interpersonil

Komunikasi yang efektif memungkinkan anggota kelompok untuk berdiskusi, berbagi ide, dan mempertimbangkan opsi secara kolektif saat menghadapi keputusan penting. Dengan demikian, keputusan yang diambil akan lebih terinformasi dan lebih dapat diterima oleh semua anggota kelompok.

Sekar AS. (2022) menyatakan bahwa komunikasi yang baik pada karyawan menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal atau terjadi peningkatan. Penelitian Fauzi & Samad, Y. (2022), menyatakan signifikan pengaruh komunikasi interpersonal terhadap peningkatan mutu Lembaga, yang akibat dari peningkatan kinerja pegawai. Demikian juga penelitian Mursalin, & Kamaruddin, K. (2021) dan Mulyadi, *et al.* (2024) bahwa dengan komunikasi yang harmonis punya andil besar mempertahankan kinerja pegawai.

b). Mempertahankan Kinerja dari aspek Kerja Tim

Susanti et al., (2021) bahwa kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu.

Tamaya, *et al.* (2023) membuktikan ada pengaruh kerjasama tim dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pemberdayaan masyarakat dan desa. Fatahuddin, *et al.*, (2024) juga menemukan signifikans pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di Biro Administrasi Setda Provinsi Kepulauan Riau.

c). Mempertahankan Kinerja dari dukungan Kepemimpinan

Kerjasama tim (*teamwork*) adalah cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik (Lawasi dan Triatmanto, 2017).

Penelitian Novi, N., & Kamaruddin, K. (2023) dan Yusuf, M. (2022) menemukan mempertahankan dan meningkatkan kinerja dipengaruhi faktor eksternal pegawai, seperti dukungan penuh kepemimpinan atasan. Demikian juga penelitian Rahayu (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan ber, Komunikasi dan Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

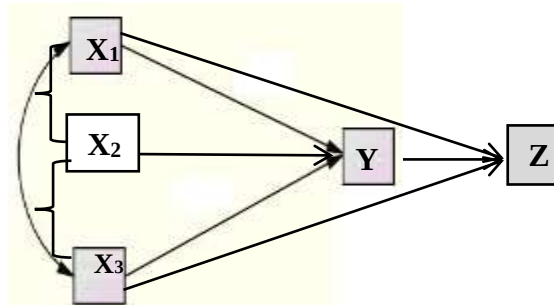
Metode Penelitian (*Methodology*)

a). Metode dan Analisis yang Digunakan

Penelitian dilakukan pada kantor wilayah Kementerian Agama Provisni Aceh di Banda Aceh pada bulan September 2024, berdasarkan tanggapan atau persepsi pegawai atas kinerja dan faktor-faktor eksternal yang mempengaruhinya. Dengan alat kuesioner, penelitian dilakukan dengan metode asosiatif kuantitatif dan analisis dilakukan secara statistik (analisis jalur).

Karena antar variabel eksogen diduga ada hubungan kausal, maka dengan analisis jalur akan menganalisis hubungan sebab-akibat yang terjadi antar variabel. Dan pada saat yang sama akan dapat diketahui pengaruh secara langsung, dan tidak langsung variabel eksigen terhadap endogen (Marwan, *et al.*, 2023).

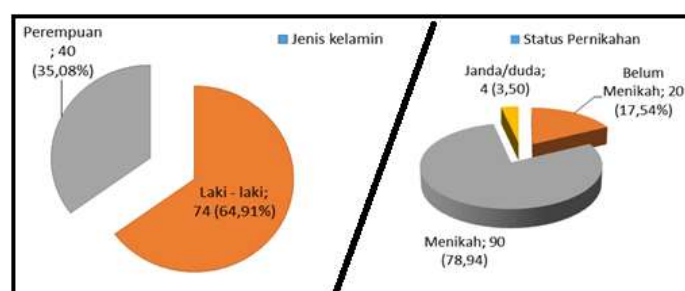
Adapun model struktural yang dikembangkan, sebagai berikut:

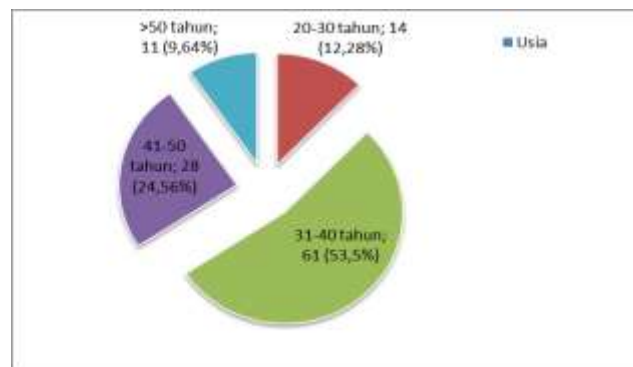


Gambar 1. Struktur Model Penelitian

b). Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah pegawai kantor wilayah Kementerian Agama Provisni Aceh - Banda Aceh, sejumlah 160 pegawai, merupakan pegawai negeri pada Kemenag tersebut dan diambil sampel 114 pegawai. Dengan karakteristiknya berikut ini:





Grafik 2. Karakteristik Responden

c). Definisi Variabel dan Dimensi

Adapun konsep variabel dan dimensi pengukurnya dinyatakan berikut ini:

Tabel 1. Konsep Variabel dan Dimensi

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator
Komunikasi adalah usaha untuk membangun sebuah kebersamaan yang dilandasi oleh persamaan persepsi tentang sesuatu sehingga mendorong diantara pelaku komunikasi untuk saling memahami sesuai dengan keinginan atau tujuan bersama. (Hidayat, 2012; Hafied, 2019)	Dimensi kemudahan perolehan informasi	- Keterlibatan informasi dari pimpinan. - Keterlibatan informasi sesama pekerja
	Dimensi kualitas media	- Efisiensi media dalam penyajian informasi. - Mudah dipahami - Lengkap dan jelas - Daya tarik untuk dibaca
	Dimensi muatan informasi	- Kecukupan informasi - Kekurangan informasi - Kelebihan informasi
Kerjasama tim atau team work adalah suatu kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah dilaksanakan dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri. (Simanjuntak, 2018; Sibarani, 2018)	Kerjasama	- Tanggung jawab - Saling berkontribusi - Pengerahan kemampuan maksimal.
	Kepercayaan	- Kejujuran - Pemberian tugas - Integritas.
	Kekompakan	- Saling ketergantungan tugas - Saling ketergantungan hasil - Komitmen yang tinggi
Kepemimpinan adalah serangkaian kegiatan (<i>activity</i>) pemimpin yang terkait dengan kedudukan (posisi) serta gaya perilaku pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan adalah sebagai proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, bawahan dalam situasi tertentu. (Burso, 2018; Safaria dalam Dalimunthe, 2018)	<i>Directive Leadership</i>	- Pemimpin yang memberi yang harus dikerjakan - Bimbingan khusus - Menaati peraturan - Jadwal yang spesifik
	<i>Supportive Leadership</i>	- Perhatian terhadap kebutuhan - Iklim kerja yang baik
	<i>Partisipative Leadership</i>	- Konsultasi pengambilan keputusan - Mempertimbangkan ide dan saran bawahan - Memberikan kebebasan berpendapat
	<i>Achievement-oriented Leadership</i>	- Menetapkan sasaran menantang - Pimpinan yang luar biasa.
Kinerja Individu sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Farhan dkk, 2021 ; Anwar , 2017)	Kualitas Kerja	ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja oleh seorang pegawai
	Kuantitas Kerja	Banyak hasil kerja sesuai dengan waktu
	Konsistensi Pegawai	Ketetapan karyawan menjalankan job description sesuai diperintahkan.
	Kerjasama	evaluasi perilaku kerja aktif dengan segala kemampuan dan keahlian untuk saling mendukung dalam tim kerja maksimal.
Kinerja organisasi adalah seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka penca-	Sikap Pegawai	Perilaku karyawan terhadap organisasi atau pihak atasan dan teman.
	Produktivitas	Efisiensi, dan efektivitas pelayanan.
	Kualitas layanan	Kualitas layanan pelayanan public

paian tujuan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan program/kebijakan/ visi dan misi yang telah ditetapkan sebelumnya. (Mahsun, 2018; Lohman, 2013)	Responsivitas	- kemampuan organisasi - mengembangkan program-program pelayanan public sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat
	Responsibilitas	prinsip-prinsip administrasi
	Akuntabilitas	Akuntabilitas publik

Hasil dan Pembahasan (*Results and Discussion*)

Dari data kuesioner dengan skala ordinal, di transformasi dalam skala interval dengan *Metode Successive Interval* (MSI), kemudian diperiksa validitas dan reliabilitas agar dapat digunakan dengan yakin, untuk dianalisis.

1). Hasil Penelitian

a). Pemeriksaan Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas digunakan *validity content*, masing-masing dibandingkan dengan standar minimal koefisien validitas yakni 0,300 sebagai batas ambang minimal. Hasilnya disajikan berikut:

Tabel 2. Uji Validitas Butir Pengukur Variabel

Nilai Koef. Validitas	Komunikasi	Kerjasama Tim	Kepemimpinan	Kinerja Pegawai
Max	0,726	0,675	0,737	0,667
Min	0,552	0,557	0,499	0,524
Rerata	0,631	0,628	0,586	0,633

Nilai koefisien validitas semua diatas 0,300 dan secara rerata memiliki tingkat validitas baik (cukup tinggi).

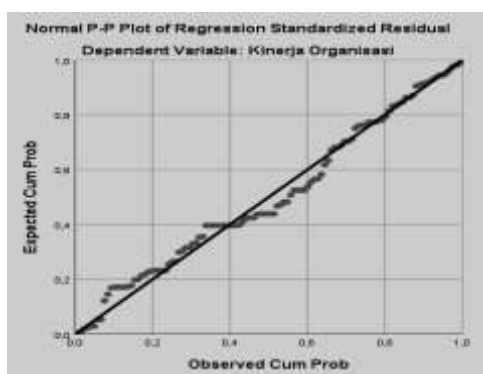
Lalu reliabilitas instrumen diukur dengan koefisien *alpha Crombach* berikut ini:

Tabel 3. Tingkat Reliabilitas Instrumen

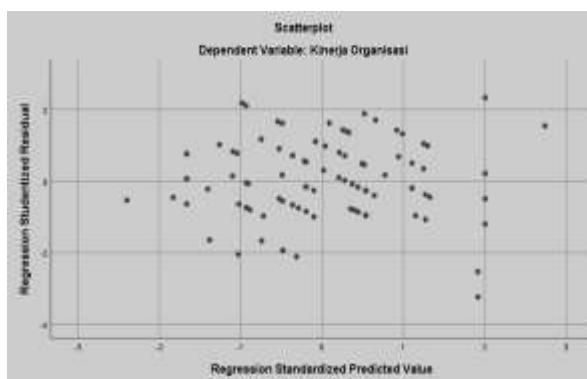
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Komunikasi	0,614	5	<i>Reliable Cukup</i>
Kerjasama Kelompok	0,615	5	<i>Reliable Cukup</i>
Kepemimpinan	0,610	5	<i>Reliable Cukup</i>
Kinerja Pegawai	0,606	5	<i>Reliable Cukup</i>
Kinerja Organisasi	0,664	6	<i>Reliable Cukup</i>

b). Pemeriksaan Asumsi Model Analisis

Model yang paling baik adalah apabila datanya terdistribusi normal atau mendekati normal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model jalur memenuhi asumsi normalitas. Hasil pemeriksaan asumsi distribusi normal, terpenuhi sebagaimana ditunjukkan gambar 3.



Gambar 3. Kurval Distribusi Normal



Gambar 4. Pemeriksaan Uji Heterokedatisitas

Uji heterokedatisitas dilakukan untuk mengetahui penyebaran varians gangguan. Hasil pengujian heterokedatisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola pada *scatterplot*, hasilnya menunjukkan tidak ada gangguan heterokedatisitas (gambar 4).

Kemudian uji asimsu multikolineritas, dengan dasar pengambilan keputusan berdasarkan Nilai *Tolerance* jika, nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan berdasarkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), jika nilai $VIF < 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model jalur. Hasilnya, terpenuhi (tabel 4).

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

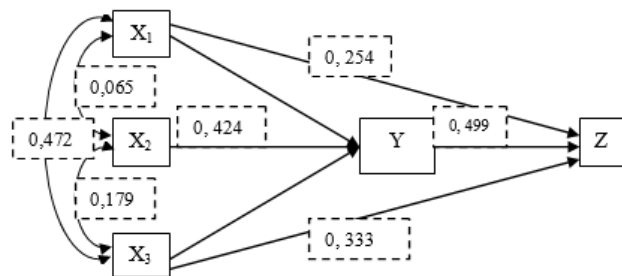
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	Kerjasama Kelompok	,345	1,436
	Kepemimpinan	,324	1,354
	Komunikasi	,625	1,507

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

c). Hasil Analisis Jalur

(1). Uji Signifikansi Model Jalur (Uji – F)

Data penelitian terhadap 114 pegawai Kemenag Aceh dimodelkan dalam model struktural, dan perlu dilakukan pengujian signifikansinya juga untuk memastikan adanya pengaruh variabel eksogen (komunikasi, kerjasama tim dan kepemimpinan) terhadap variable endogen (kinerja pegawai). Hasilnya dinyatakan berikut:



Gambar 5. Model Struktural (Jalur)

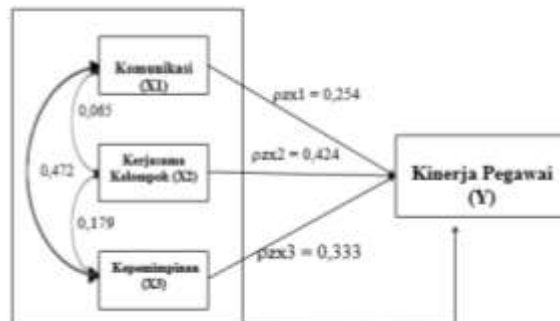
2). Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil uji statistik, maka model structural yang dihipotesiskan dinyatakan dalam bagan diatas (gambar 5). Maka, atas dasar model struktural diatas, dapat dipecahkan dalam beberapa sub-model yang dilakukan pembahasan berikut:

a). Analisis Model-1:

Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Untuk menentukan pengaruh setiap variabel eksogen (komunikasi, kerjasama kelompok dan kepemimpinan) terhadap variabel endogen (kinerja pegawai) dalam model-1 analisis jalur, maka di rancang bentuk diagram jalurnya, yakni:



Gambar 6. Model Struktural – 1

Berdasarkan model struktural-1 diatas, dapat dilakukan analisis pengaruh variabel eksternal yakni komunikasi, kerjasama kelompok dan kepemimpinan dalam mempertahankan kinerja pegawai.

- Pengaruh Kemampuan Komunikasi (Interpersonil) dalam Mempertahankan Kinerja Pegawai

Penerapan dalam kemampuan berkomunikasi suatu keniscayaan, dan ini harus dilakoni stiap pegawai agar koordinasi kerja dapat "nyambung" dengan apa yang seharusnya. Besarnya pengaruh langsung faktor komunikasi sebesar $(0,254)^2 \times 100\% = 6,45\%$. Dan penaruh tidak langsung melalui kerjasama kelompok sebesar $(0,254)+(0,065)+(0,424) \times 100\% = 7,43\%$ dan melalui kepemimpinan atasan sebesar $(0,254)+(0,179)+(0,333) \times 100\% = 7,66\%$. Sehingga total faktor komunikasi memberi andil dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 21,54%.

- Pengaruh Kerjasama Kelompok dalam Mempertahankan Kinerja Pegawai

Manajemen kerja, penting di hidupkan, dimana ada sebagian kerja yang harus dilakukan bersama atau sebagai tim kerja. Besarnya pengaruh langsung kerjasama kelompok terhadap kinerja pegawai sebesar $(0,424)^2 \times 100\% = 17,97\%$. Sedangkan pengaruh tak langsung melalui dilaksanakan komunikasi interpersonal sebesar $(0,424)(0,179)(0,254) \times 100\% = 8,57\%$ dan melalui pengaruh kepemimpinan atasan sebesar $(0,424)(0,472)(0,333) \times 100\% = 12,29\%$. Sehingga total kontribusi faktor kerjasama kelompok sebesar 38,83%.

- Pengaruh Kepemimpinan Atasan dalam Mempertahankan Kinerja Pegawai

Peran pemimpin kantor ataupun pimpinan langsung dari sub unit kerja besar kemungkinan memberi arahan dan pendampingan langsung pada kerja tuntas dan terprogram dari setiap individu arapun tim kerja. Hal ini dibuktikan ada pengaruhnya, dengan besarnya pengaruh langsung sebesar $(0,333)^2 \times 100\% = 11,08\%$. Juga dengan faktor komunikasi dan *team work* ikut memberi dampak tidak langsung yakni melalui komunikasi sebesar $(0,333)(0,179)(0,254) \times 100\% = 7,66\%$ dan melalui kerjasama kelompok sebesar $(0,333)(0,179)(0,424) \times 100\% = 9,36\%$. Total kontribusi peran kepemimpinan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 28,10%.

Hal ini juga didukung dari statistik koefisien korelasi dan determinasi, yang menunjukkan adanya korelasi bersama ketiga faktor eksternal tersebut dalam mempertahankan kinerja pegawai dengan kategori yang cukup erat (0,725). Sehingga Determinasi atau kontribusi faktor komunikasi, kerja team dan kepemimpinan sebesar 52,5% dalam mendukung dan mempertahankan kinerja pegawai (Tabel 5).

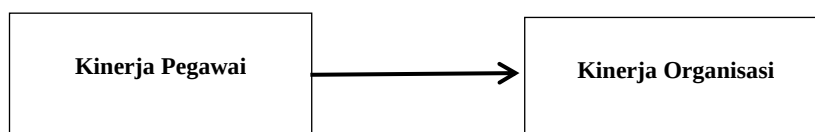
Tabel 5. Koefisien Korelasi dan Determinasi
Faktor Komunikasi, Kerjasama dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,725 ^a	,525	,512	1,09198

b). Analisis Model-2:

Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Kinerja Organisasi

Untuk menentukan besarnya pengaruh variabel kinerja pegawai terhadap kinerja organisasi, digunakan model-2 melalui model berikut:



Gambar 7. Model Struktural – 2

Maka dihitung berdasarkan nilai determinasi antara variabel kinerja pegawai terhadap kinerja organisasi, yakni:

Tabel 6. Korelasi dan Determinasi Kinerja Pegawai terhadap Kinerja Organisasi

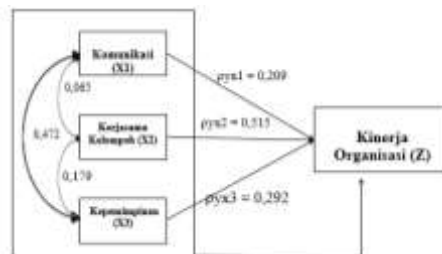
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
2	,499 ^a	,249	,242	1,85726

Maka diperoleh R^2 atau koefisien determinasi 0,249 menunjukkan kontribusi kinerja pegawai berpengaruh sebesar 29,9% terhadap kinerja organisasi, walaupun secara numerik kecil namun statistik menunjukkan signifikans.

c). Analisis Model-3:

Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi

Untuk menentukan pengaruh komunikasi, kerjasama kelompok dan kepemimpinan terhadap variabel kinerja organisasi dalam model-3 analisis jalur, berikut ini:



Gambar 8. Diagram Jalur Struktural Model-3

Berdasarkan model struktural-3 diatas, dapat dilakukan analisis pengaruh variabel eksternal yakni komunikasi, kerjasama kelompok dan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja kantor wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh, yang dijabarkan berikut ini.

- Pengaruh Penerapan Komunikasi terhadap Kinerja Organisasi

Besarnya pengaruh langsung penerapan komunikasi dalam bekerja setiap individu dan tim kerja dalam meningkatkan kinerja organisasi, sebesar: $(0,209)^2 \times 100\% = 4,36\%$. Sedangkan pengaruh tidak langsung melalui kerjasama kelompok sebesar $(0,209)+(0,065)+(0,515) \times 100\% = 6,98\%$ dan melalui kepemimpinan sebesar $(0,209)+(0,179)+(0,292) \times 100\% = 7,21\%$. Sehingga Total pengaruh komunikasi terhadap Kinerja Organisasi sebesar 18,45%.

- Pengaruh Kerjasama Kelompok terhadap Kinerja Organisasi

Besarnya pengaruh langsung kerjasama kelompok dalam meningkatkan kinerja organisasi sebesar: $(0,515)^2 \times 100\% = 26,52\%$. Dan tidak langsung melalui komunikasi pegawai sebesar $(0,515)(0,179)(0,209) \times 100\% = 9,48\%$ serta melalui kepemimpinan atasan sebesar $(0,515)(0,472)(0,292) \times 100\% = 13,20\%$. Sehingga pengaruh total kerjasama kelompok (X_2) terhadap kinerja organisasi (Z), yakni 49,2%.

- Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi

Kemudian ditinjau juga pengaruh langsung kepemimpinan atasan dalam pekerjaan pegawai dan tim untuk mencapai tujuan kantor, dengan ukuran kinerja organisasi sebesar: $(0,292)^2 \times 100\% = 8,52\%$. Dimana juga terdapat pengaruh tidak langsung melalui berjalannya komunikasi dalam bekerja sebesar $(0,292)(0,179)(0,209) \times 100\% = 7,25\%$ dan melalui kerjasama kelompok dalam menuntaskan kerja bersama dalam mensukseskan tujuan kantor Kemenag Provinsi Aceh ini sebesar $(0,292)(0,179)(0,515) \times 100\% = 8,95\%$. Sehingga besarnya pengaruh total kepemimpinan terhadap kinerja organisasi, yakni sebesar 24,48%.

Hal ini juga didukung dari statistik koefisien korelasi dan determinasi, dimana korelasi ketiga faktor eksternal tersebut dalam mendukung kinerja organisasi (kantor) cukup erat (0,740). Sehingga Determinasi atau kontribusi faktor komunikasi, kerja team dan kepemimpinan sebesar 54,7% dalam mendukung kinerja kantor ewolayah Kemenag Aceh (Tabel 7).

Tabel 7. Koefisien Korelasi dan Determinasi
Faktor Komunikasi, Kerjasama dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi

Model	,740 ^a	,547	,535	1,45476
3	,740 ^a	,547	,535	1,45476

Simpulan (Conclusion)

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan berikut ini:

1. Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung komunikasi (interpersonil) dalam bekerja terhadap upaya mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai yaitu sebesar 21,54%. Sedangkan dampak

faktor Kerjasama kelompok sebagai team work yang dibentuk atau terbentuk dengan sendirinya mulai budaya kerja yang kuat dalam manajemen, memberi kontribusi sebesar 38,83% dan dampak peran kepemimpinan atasan pada hasil kerja pegawai sebesar 28,10%. Sehingga secara simultan ketiga faktor eksternal ini memberi kontribusi positif dan signifikan sebesar 52,5%.

2. Terdapat dampak nyata dari kinerja pegawai secara linier dalam mendukung kinerja organisasi yakni kantor wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh, sebesar 24,9%.
3. Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung komunikasi (interpersonil) pegawai dalam mendukung kinerja organisasi yaitu sebesar 18,45%. Demikian pula faktor *team work* yang memberi kontribusi sebesar 49,2% dan dampak peran kepemimpinan kantor langsung dan tidak langsung yang memberi andil pada kinerja organisasi sebesar 24,48%. Sehingga secara simultan ketiga faktor eksternal ini memberi kontribusi positif dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja organisasi kantor Kemenag Aceh sebesar 54,7%.

DAFTAR PUSTAKA (References)

- 1) Anwar (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada karyawan perusahaan daerah air minum PDAM Kota Malang). *Jurnal Universitas Brawijaya*, 12(2), 1-10.
- 2) Ardiansyah, Dimas O. 2016. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3 (1), 16-30
- 3) Busro, Muhammad (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- 4) Chrisensia Novita Setyo Rahayu, Susanto (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT CDS ASIA, *SOLUSI: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 22(1), 11 - 22
- 5) Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja. Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam. *Jurnal. Konsep Bisnis*
- 6) Fauzi, F., & Samad, Y. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kepemimpinan Situasional Pembina Yayasan Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di UNIKI Bireun. *Liwaul Dakwah: Jurnal Kajian Dakwah dan Masyarakat Islam*, 12(1), 1-18.
- 7) Fatahuddin, Andi Yusuf, & Armansyah. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 31-38. <https://doi.org/10.37673/jmb.v7i1.3975>
- 8) Ibrahim, Farhan Elang, Tjipto Djuhartono, and Nur Sodik (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo. *Jurnal Arastirma* 1(2), 316-325,
- 9) Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada,
- 10) Lokay, Calorina, A. (2015). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 3(3), 981-991.
- 11) Universitas Sam Ratulangi, Manado. Lawasi, Eva Silvani dan Boge T. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol 5 No 1
- 12) Lohman, Wardata (2011). *Manajemen Jilid I*, revisi, PT Prahallindo, Jakarta
- 13) Mahsun, Mahmudi (2018). *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi 3*. Yogyakarta: STIE YKPN,
- 14) Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- 15) Mulyadi, M., Yusuf, M., Ariska, E., & Zalikha, Z. (2024). Analisis Pengaruh Komunikasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada RSUD Rantauprapat. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 883-895
- 16) Mursalin, K., & Kamaruddin, K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen. *IndOmera*, 2(3), 42-51.

- 17) Novi, N., & Kamaruddin, K. (2023). Analisis Kinerja Guru berdasarkan Faktor Eksternal di SMP Negeri Kecamatan Trienggadeng Kabupaten Pidie Jaya. *Singkite Journal*, 2(2), 23–30. Diambil dari <https://ejurnal.acehcc.com/index.php/skt/article/view/20>
- 18) Samad, M. Y. A., Fauzi, F., Marhamah, M., & Rahmani, S. U. (2023). Interpersonal Communication and Situational Leadership on Teacher Performance. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 21(1), 132-147.
- 19) Sekar, Ayu. (2020), Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Nirwana Pekalongan. *Jurnal Visi Manajemen*.
- 20) Sibarani, E. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru. *JOM FISIP*, Vol. 5
- 21) Susanti, Widyani, A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia. *Jurnal Emas*, 2(2), 224–234.
- 22) Tamaya, et al. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka, *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 1(3), 1-17.
- 23) Triana Fitriastuti. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4(2), 103–114. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4149>
- 24) Tamaya, V.et al. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka. Nian Tana Sikka: *Jurnal ilmiah Mahasiswa*, 1(3), 01–17.
- 25) Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- 26) Yusuf, M. (2022). Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Kepemimpinan Camat, Budaya Organisasi dan Bimbingan Teknis (Studi Kasus pada Pegawai Kecamatan di Kabupaten Bireuen). *Jurnal Kebangsaan*, 11(22), 1-8.