

## **Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi terhadap Kinerja**

**Tri Listiani**

<sup>1</sup>Politeknik Al Islam Bandung

[tlistiani47@gmail.com](mailto:tlistiani47@gmail.com)

### **Abstract**

*Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif survey dan metode explanatory survey yang menilai hubungan antara variabel – variabel penelitian dan mengkaji hipotesis yang telah dirumuskan. Analisis dalam pengolahan data menggunakan analisis jalur ( Path Analysis ).*

*Variabel – variabel yang diteliti adalah Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan. Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh terhadap Motivasi dan Motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan .*

*Adapun hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara simultan Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan 56,3 % dan secara statistik signifikan sedang pengaruh variabel lain terhadap kinerja 43,7% dimana pengaruh variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini dalam tingkat "sedang"/"cukup". Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi 44,2% dan pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap motivasi 51,7%, secara statistik signifikan dan mempunyai pengaruh yang "sedang" / "cukup". Sedangkan pengaruh variabel lain terhadap motivasi yang tidak diteliti dalam penelitian sebesar 48,3% dan mempunyai pengaruh yang "sedang" / "cukup". Kepemimpinan dan komunikasi mempunyai hubungan secara statistik signifikan dan tingkat hubungan yang "kuat"*

### **ABSTRACT**

*The method employed in this research are survey descriptive and survey explanatory, that measured the relation and effect among research variables dan study the hypotesis which have been formulated first. Data analysis used path analysis, and the model of this path diagram shall always use a double headed arrow to denote a correlation, indicating the symmetrical nature of a correlation. In tracing the paths of a diagram, a double-headed curve may be used in either direction (from leadership to communication, or from communication to leadership). Leadership and communication contributes to the the determination of work motivation, and work motivation gives to the determination of employee's performance.*

*Research findings shows that the total effect of leadership, communication and work motivation on employees' performance accounts for 0,563, and statistically significant. The direct effect of other variable on employees' performance account for 0,437, the result 0,437 says that the effect of other variabel on employees' performance is moderate. These variable was not investigated in this research, but theoretically influenced employees' performance, that is ability of leader to achieve superior performance. The effect of leadership to motivation account for 0,442, and the influence of communication to motivation account for 0,517. Both of path coefficient from leadership and communication to motivation statistically significant. Beside leadership and communication which influenced motivation the others variable that affected motivation are the employees involving in decision making process, and job satisfaction. These variable account for 0,483, the result 0,483 says that thr effect on motivation is moderate. The leadership and communication corelation statistically significant,*

## 1. PENDAHULUAN

Pelaksanaan pembangunan tidaklah cukup dengan hanya memiliki modal yang besar, kekayaan alam yang melimpah atau teknologi yang maju dan modern saja, tetapi juga harus didukung oleh unsur sumber daya manusia yang handal sebagai subjek sekaligus sebagai objek pembangunan itu sendiri.

Pengelolaan sumber daya manusia lebih ditujukan kepada pencapaian tujuan organisasi melalui upaya peningkatan efisiensi, efektivitas dan kinerja pegawai baik individu bersangkutan maupun organisasi secara keseluruhan. Secara spesifik dapat dikatakan, bahwa kinerja pegawai yang merupakan suatu wahana pencapaian tujuan organisasi perlu mendapat perhatian organisasi secara keseluruhan

Globalisasi merupakan kenyataan yang harus dihadapi yang mengakibatkan meningkatnya persaingan atau kompetisi melalui berbagai kemudahan teknologi dan komunikasi. Persaingan global mempengaruhi seluruh aspek dalam organisasi, salah satunya adalah aspek sumber daya manusia. Berbagai studi yang dikembangkan para ahli semakin menunjukkan betapa penting dan dominannya peranan sumber daya manusia bagi perkembangan dan kemajuan suatu organisasi karena sumber daya manusia dinilai sebagai faktor penggerak dari sebagian besar kegiatan organisasi. Masalah peningkatan kinerja dilihat sebagai masalah keprilakuan tetapi dapat juga mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal tersebut perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan kinerja.

Uraian tersebut merupakan bukti adanya tantangan bagi pimpinan bagaimana upaya pimpinan melaksanakan peran kepemimpinannya sehingga mampu meningkatkan motivasi, disiplin dan kinerja karyawan yang pada akhirnya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sebagai pengguna jasa dapat optimal.

Komunikasi atas pimpinan dan karyawan merupakan faktor penting untuk jalannya suatu organisasi. Kita tidak boleh lepas dari pemahaman, bahwa salah satu fungsi manajer adalah sebagai pusat informasi dimana manajer sebagai monitor, penyebar dan pembicara berita dengan adanya komunikasi yang baik tentunya akan menentukan motivasi kerja pada karyawan.

Motivasi di dalam organisasi merupakan suatu proses yang mendorong suatu tujuan

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan analisis verifikatif. Pada dasarnya penelitian verifikatif ini untuk menguji hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan.

### **Sampel penelitian**

Sampel pada penelitian ini adalah sebagian dari karyawan yang bekerja di seluruh Instalasi Rumah Sakit X Bandung, dimana jumlah populasinya sebanyak 126 orang.

### **Teknik Sampling**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik kuesioner.

Rumus untuk menghitung ukuran sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya menurut

Rumus *Isaac* dan *Michael* (Sugiyono 2008:124)

$$S = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2 (N-1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

$\lambda^2$  dengan  $dk=1$ , taraf kesalahan bisa 1% ,5% ,10%

$P=Q=0,5$   $d=0,05$   $S$ =jumlah sampel

Berdasarkan hasil perhitungan dengan melihat Tabel Penentuan Jumlah Sampel Dari Populasi Tertentu dengan taraf kesalahan 1%.5%,dan 10%. Disini penulis menetapkan taraf kesalahan 5% Dan jumlah populasi 126, maka diperoleh jumlah sampel 95 orang

**Tabel.1.Penentuan Jumlah sampel**  
**PENENTUAN JUMLAH SAMPEL DARI POPULASI TERTENTU**  
**DENGAN TARAF KESALAHAN 1%, 5%, DAN 10%**

N	s			N	s			N	s		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138	2800	537	310	247
15	15	14	14	290	202	158	140	3000	543	312	248
20	19	19	19	300	207	161	143	3500	558	317	251
25	24	23	23	320	216	167	147	4000	569	320	254
30	29	28	27	340	225	172	151	4500	578	323	255
35	33	32	31	360	234	177	155	5000	586	326	257
40	38	36	35	380	242	182	158	6000	598	329	259
45	42	40	39	400	250	186	162	7000	606	332	261
50	47	44	42	420	257	191	165	8000	613	334	263
55	51	48	46	440	265	195	168	9000	618	335	263
60	55	51	49	460	272	198	171	10000	622	336	263
65	59	55	53	480	279	202	173	15000	635	340	266
70	63	58	56	500	285	205	176	20000	642	342	267
75	67	62	59	550	301	213	182	30000	649	344	268
80	71	65	62	600	315	221	187	40000	563	345	269
85	75	68	65	650	329	227	191	50000	655	346	269
90	79	72	68	700	341	233	195	75000	658	346	270
95	83	75	71	750	352	238	199	100000	659	347	270
100	87	78	73	800	363	243	202	150000	661	347	270
110	94	84	78	850	373	247	205	200000	661	347	270
120	102	89	83	900	382	251	208	250000	662	348	270
130	109	95	88	950	391	255	211	300000	662	348	270
140	116	100	92	1000	399	258	213	350000	662	348	270
150	122	105	97	1100	414	265	217	400000	662	348	270
160	129	110	101	1200	427	270	221	450000	663	348	270
170	135	114	105	1300	440	275	224	500000	663	348	270
180	142	119	108	1400	450	279	227	550000	663	348	270
190	148	123	112	1500	460	283	229	600000	663	348	270
200	154	127	115	1600	469	286	232	650000	663	348	270
210	160	131	118	1700	477	289	234	700000	663	348	270
220	165	135	122	1800	485	292	235	750000	663	348	270
230	171	139	125	1900	492	294	237	800000	663	348	271
240	176	142	127	2000	498	297	238	850000	663	348	271
250	182	146	130	2200	510	301	241	900000	663	348	271
260	187	149	133	2400	520	304	243	950000	663	348	271
270	192	152	135	2600	529	307	245	1000000	663	348	271
								∞	664	349	272

Sumber : Sugiyono, 2008: 126

**Tabel. 2.Jumlah sampel menurut masing-masing instalasi RS X Bandung**  
**(*Succesive Sampling*)**

NO	INSTALASI	JUMLAH SAMPEL
----	-----------	---------------

1	Instalasi Rawat Inap	$38/126 \times 95 = 28,6 = 29$
2	Instalasi Rawat Jalan	$8/126 \times 95 = 6$
3	Instalasi Rawat Darurat	$8/126 \times 95 = 6$
4	Instalasi Bedah	$4/126 \times 95 = 3$
5	Instalasi ICU	$7/126 \times 95 = 5$
6	Instalasi Radiologi	$7/126 \times 95 = 5$
7	Instalasi Laboratorium	$13/126 \times 95 = 9,8 = 10$
8	Instalasi Gizi	$7/126 \times 95 = 5$
9	Instalasi Farmasi	$6/126 \times 95 = 4,5 = 5$
10	Instalasi Rehab Medik	$3/126 \times 95 = 2$
11	Instalasi Administrasi Pasien	$7/126 \times 95 = 5$
12	Instalasi PKMRS	$3/126 \times 95 = 2$
13	Instalasi PSRS	$13/126 \times 95 = 9,8 = 10$
14	Instalasi Dokpustaka	$2/126 \times 95 = 1,5 = 2$
	<b>Jumlah</b>	<b>95</b>

Tabel.3. Jumlah populasi dan Jumlah Sampel RS X Bandung

No	Instalasi	Pendidikan				Jumlah Populasi (orang)	Jumlah Sampel (orang)
		SMP	SMA	D3	S1		
1	Instalasi Rawat Inap	0	11	24	3	38	29
2	Instalasi Rawat Jalan	0	4	2	2	8	6
3	Instalasi Rawat Darurat	0	0	5	3	8	6
4	Instalasi Bedah	0	1	2	1	4	3
5	Instalasi ICU	0	1	6	0	7	5
6	Instalasi Radiologi	0	1	4	2	7	5
7	Instalasi Laboratorium	0	3	7	3	13	10
8	Instalasi Gizi	0	6	1	0	7	5
9	Instalasi Farmasi	0	0	2	4	6	5

10	Instalasi Rehab Medik	0	0	2	1	3	2
11	Instalasi Administrasi Pasien	0	7	0	0	7	5
12	Instalasi PKMRS	0	1	0	2	3	2
13	Instalasi PSRS	6	4	3	0	13	10
14	Instalasi Dokpustaka	0	0	0	2	2	2
<b>Jumlah</b>		<b>6</b>	<b>39</b>	<b>58</b>	<b>23</b>	<b>126</b>	<b>95</b>

### OPERASIONAL VARIABEL

Adapun penelitian ini terdiri dari

1. Kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2), sebagai variabel independen,
2. Motivasi kerja (Y), sebagai variabel intervening.
3. Kinerja karyawan (Z) sebagai variabel dependen.

**VARIABEL INDEPENDEN Kepemimpinan** *Michigan university* ( Gordon Judith R 1989:560 , Veithzal Rivai 2004:12) (X1)

Yaitu kemampuan seseorang pada saat mempengaruhi perilaku orang lain untuk berfikir dan berperilaku dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan organisasi dalam situasi tertentu.

#### Subvariabel

1. *Employee Oriented* ( X1.1)

- Pemimpin menyediakan waktu untuk menyimak anggota kelompok
- Pemimpin mau mengadakan perubahan

2 *Job Oriented*.(X1.2)

- Pemimpin menugaskan tugas tertentu kepada karyawan atau anggota kelompok
- Pemimpin meminta karyawan/anggota kelompok mematuhi standar operasional & tata tertib

**VARIABEL INDEPENDEN Komunikasi** **R Wayne Pace & Don F Paulus** (Husein Umar 2008:205) (X2)

#### Subvariabel

1. Kualitas Media ( X2.1
2. Kemudahan mendapatkan informasi (X2.2
3. Penyebaran informasi (X2.3)
4. Muatan informasi.(X2.4)
5. Kemurnian pesan (X2.5)

**VARIABEL INTERVENING Motivasi Kerja** **Barry Stow**(Gordon Yudith (1995 :451 ) (Y)

Yaitu suatu proses yang mendorong suatu tujuan. **Subvariabel**

1. *Intristik* ( Y1) (individu)

- semangat kerja
- loyalitas terhadap atasan
- perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai
- kebebasan menyampaikan pendapat & gagasan

2. *Ekstrinsik* ( Y2) (organisasi)

- upah / gaji
- hadiah/ bonus
- tanggungan
- hubungan kerja

**VARIABEL DEPENDEN .Kinerja PP 10/197 (Z)**

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

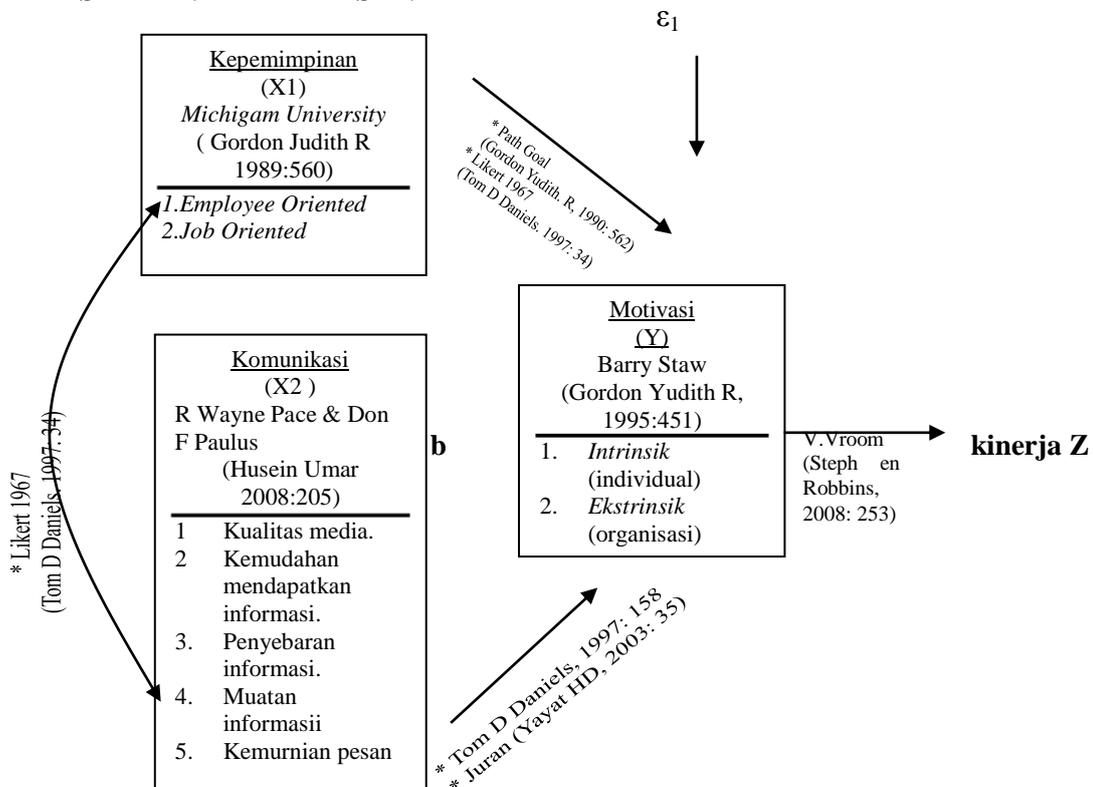
**Subvariabel**

1. Prestasi kerja

Merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi

2. Prakarsa
3. 3.Kerjasama
4. 4.Tanggung Jawab

**HASIL DAN PEMBAHASAN**



## **Pengujian Hipotesis**

### **a. Hubungan Kepemimpinan dengan Komunikasi**

Hasil angka korelasi menunjukkan bahwa hubungan kepemimpinan (X1) dengan komunikasi (X2) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,713 atau  $r_{X_1X_2} = 0,713$ . Hal ini menunjukkan tingkat hubungan yang “kuat” antara kepemimpinan dengan komunikasi .

Hal ini sesuai dengan pendapat Sondang. P.Siagian (2002 :66 )

Peranan pimpinan dalam organisasi dapat dikategorikan dalam tiga bentuk, yaitu yang bersifat “interpersonal”, “informasional” dan “dalam kancah pengambilan keputusan”.

Peranan yang bersifat Informasional adalah pemantau arus informasi yang terjadi dari dan ke dalam dan dari luar negeri., peran sebagai pembagi atau diseminator informasi, peran selaku juru bicara / komunikator organisasi.

### **b. Pengaruh secara Simultan**

Motivasi kerja hanya dipengaruhi 51,7% oleh kepemimpinan dan komunikasi, sehingga kesimpulan untuk pengujian hipotesis pada sub struktur 1 adalah bahwa “variabel kepemimpinan dan komunikasi mempunyai tingkat pengaruh yang sedang/cukup terhadap variabel motivasi”.

Kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel komunikasi.

Dimensi variabel kepemimpinan adalah orientasi tugas dan orientasi karyawan. Besarnya pengaruh kepemimpinan dan komunikasi yang hanya sebesar 51,7 % terhadap motivasi merupakan temuan peneliti yang menunjukkan masih dalam katagori sedang/cukup kualitas kepemimpinan dan komunikasi yang dipersepsi oleh para pegawai.

Kinerja pegawai hanya dipengaruhi 56,3 % oleh kepemimpinan, komunikasi melalui motivasi, sehingga berdasarkan pengujian pada sub struktur 2 adalah bahwa “variabel kepemimpinan, komunikasi dan motivasi mempunyai tingkat pengaruh yang sedang/cukup terhadap variabel Kinerja”. Penggunaan strategi terbaik pada suatu organisasi dengan arsitekturnya dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan sebuah organisasi akan efektif

### **c. Pengaruh secara Parsial**

Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Komunikasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Motivasi (Y) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Z), Motivasi mengukur seberapa besar pengaruh intrinsik dan ekstrinsik motivasi terhadap kinerja karyawan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan secara langsung dan tidak langsung.
2. Terdapat pengaruh komunikasi secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan secara langsung dan tidak langsung.
3. Terdapat pengaruh kepemimpinan dan komunikasi secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan .
4. Terdapat pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan

### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar,Mangkunegara.2000,*Memajanjem en Sumber Daya Manusiaperusahaan*.PT.Remaja Rosdakarya.Bandung..
- Daniels D Tom.1997,*Perspectives on Organizational Communication Fourth dition*. United State America.Mc Graw Hill.
- Gordon R Yudith.1990. *Management and Organizational Behavior*.United State America. Allyn and Bacon.
- Luthans,Fred. *Perilaku Organisasi*,edisi 10.Yogyakarta.AndiPace,R.Wayne & Faules DonF.2006.
- Komunikasi Organisasi*.Bandung.PT.Remaja Rosdakarya.
- Robbins, P Stephen. *Perilaku Organisasi*,edisi 12 Jilid 1&2.Gramedia.Jakarta.
- Sedarmayanti.2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*.Bandung.Mandar Maju.
- Sihoting.2007.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.Pradnya Paramita.
- Sugiyono.2008. *Metodologi Penelitian Bisnis*..Alfabeth .Bandung.
- Tangkilans,Hessel Nogi S.*Kebijakan dan manajemen Otonomi Daerah*. Yogyakarta.Lukman Ofset.
- Umar,Husen.2008. *Desain PenelitianMSDM dan Perilaku Karyawan*.Jakarta.PT Raja Grafindo.
- Vroom VictorH & Deci.Edward.L.1983. *Managemen and Motivation*.Kingsport Press USA.
- Yayat,Hayati Jatmiko.2005. *Perilaku Organisasi*.Bandung.Alfabeta.

