

Visionist

Volume 1, Nomor 1 - Maret 2012

EFEKTIVITAS <i>TRAINING OF TRAINERS</i> UNIT PELAYANAN JASA ALAT PERTANIAN <i>M. Achmad Subing, Anggrita Denziana</i>	1 – 8
PENGARUH FASILITAS PERGURUAN TINGGI SWASTA (PTS) TERHADAP SIKAP SISWA SMU DALAM MEMILIH PTS DI BANDAR LAMPUNG <i>Abdul Basit dan Agus Wahyudi</i>	9 – 17
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI..... <i>Dirwansyah Sesunan & Yadi Lustiadi</i>	18 – 25
SEGMENTASI PASAR KARTU KREDIT DI BANDAR LAMPUNG <i>Tina Miniawati</i>	26 – 33
STRATEGI PEMASARAN DALAM MENINGKATKAN VOLUME PENJUALAN TEH HITAM DI PASAR ASIA DAN EROPA TIMUR <i>Sinung Hendratno dan Agus Wahyudi</i>	34 – 40
EFEKTIVITAS PENINGKATAN DISIPLIN PEGAWAI MELALUI PERBAIKAN KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI <i>Iskandar AA</i>	41 – 49
PERANAN KOMUNIKASI DAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI <i>M Yusuf S Barusman</i>	50 – 58

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 1	Nomor 1	Halaman 1 – 58	Bandar Lampung Maret 2012	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 1, Nomor 1 - Maret 2012

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua)
Sri Utami Kuntjoro
Sinung Hendratno
Agus Wahyudi
Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

PERANAN KOMUNIKASI DAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI

M Yusuf S Barusman
Universitas Bandar Lampung

Abstract

The organization leader is human resource that have power and authority to lead, control, and determine the organization policy at all level organization. The communication effectiveness of organization leader can increase the productivity of organization. The communication handicap can be limited by increasing the communication effectiveness between organization leader and staff. The result of this research shows that 1) the leader of healty training agency in Lampung Province has communicated with staff effectively with score is 83.9%; 2) The staff working motivation of healty training agency in Lampung Province is dominant and its criteria is very high (84.15%); and 3) The staff performance in Healty Training Agency in Lampung Province generally have very high performance (85.36%).

Key words: organization leader, communication effectiveness, working motivation, and staff performance

Abstrak

Pemimpin organisasi merupakan sumber daya manusia di dalam organisasi yang memiliki kekuasaan dan kewenangan untuk memimpin, mengendalikan dan menentukan kebijakan organisasi mulai dari unit terkecil hingga keseluruhan organisasi. Efektifitas komunikasi pemimpin organisasi dalam pengaliran meteri, penyampaian pesan, dan komunikasi antara pemimpin dan bawahan akan membuat efektifitas dan produktifitas kelompok menjadi lebih besar. Hambatan dalam komunikasi dapat diperkecil dengan meningkatkan hubungan antara pemimpin organisasi dengan bawahannya melalui kemampuan pemimpin organisasi dalam berkomunikasi antara satu dengan lainnya. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa: (1) Efektifitas Komunikasi telah dilakukan oleh pemimpin Balai Pelatihan Kesehatan Propinsi Lampung secara Dominan dalam kriteria sangat efektif besarnya 83,90%; (2) Bahwa Motivasi kerja pegawai Balai pelatihan Kesehatan Propinsi Lampung secara dominan termasuk dalam kriteria sangat tinggi sebesar 84,15 % (3) Bahwa Kinerja pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Propinsi Lampung sebagian besar telah memiliki kinerja sangat tinggi sebesar 85,36 %.

Kata kunci: pemimpin organisasi, efektivitas komunikasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Efektifitas komunikasi pemimpin organisasi dalam pengaliran meteri, penyampaian pesan, dan komunikasi antara pemimpin dan bawahan akan membuat efektifitas dan produktifitas kelompok menjadi lebih besar.

Hambatan dalam komunikasi dapat diperkecil dengan meningkatkan hubungan antara pemimpin organisasi dengan bawahannya melalui kemampuan pemimpin organisasi dalam ber- komunikasi antara satu dengan lainnya secara efektif. Menyangkut pembicaraan antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya dan antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya.

Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Lampung merupakan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Dinas Kesehatan Provinsi Lampung yang mempunyai tugas melaksanakan pelatihan dibidang kesehatan bagi pegawai kesehatan dan masyarakat, pelayanan ilmu pengetahuan dan teknologi (Iptek) kesehatan dan pengembangan Sumber Daya Manusia kesehatan melalui pelatihan dalam mewujudkan Masyarakat Mandiri untuk hidup sehat.

Bapelkes Provinsi Lampung dituntut dapat berperan dalam upaya meningkatkan mutu SDM kesehatan di Provinsi Lampung. Dalam rangka peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia, maka dalam Visi yang ditetapkan Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Lampung adalah "Bapelkes Pusat Pelatihan Kesehatan Profesional dan Mandiri". Visi ini

merupakan spirit bagi seluruh jajaran Bapelkes Provinsi Lampung mulai dari pucuk pimpinan sampai pegawai paling rendah dalam memotivasi diri dan bergerak secara sinergi dalam menghadapi era persaingan yang sangat ketat, dengan visi ini diharapkan mampu melaksanakan Tugas Pokok dan fungsinya secara Optimal.

Misi Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Lampung adalah :

- i. Menyelenggarakan Pelatihan yang berkualitas dan prima.
- ii. Meningkatkan Jejaring Kediklatan dengan Institusi Kesehatan.

Berkaitan dengan pencapaian Misi tersebut maka dituntut salah satunya yang sangat penting adalah Meningkatkan Profesionalisme pegawai pada Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Lampung

Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Lampung dipimpin oleh seorang kepala Balai dengan pembagian tugas yang selanjutnya akan dilaksanakan oleh pegawai sampai tingkat yang paling bawah, maka peranan fungsi Komunikasi serta bagaimana pemberian Motivasi oleh Pimpinan kepada Pegawai pada tiap tingkatan akan sangat menentukan prestasi yang dicapai oleh setiap pegawai yang pada akhirnya akan menentukan Kinerja yang dicapai oleh Pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan, maka dapat dibuat Rumusan permasalahan, yaitu: 1) Apakah efektivitas Komunikasi berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Lampung ?; 2) Apakah Pemberian Motivasi berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Lampung?; 3) Apakah Efektivitas Komunikasi dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Lampung ?

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh efektivitas Komunikasi terhadap Kinerja pegawai pada Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Lampung; 2) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Lampung; dan 3) Untuk mengetahui Pengaruh efektivitas Komunikasi dan Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Lampung.

KERANGKA PEMIKIRAN

Effendi (2002) mengatakan bahwa “Komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk membantu atau untuk mengubah sikap, pendapat atau perilaku, baik langsung secara lisan maupun tidak langsung melalui media”.

Rogers dan Rogers (Hanafi, 1998) yang mendefinisikan komunikasi sebagai proses dimana pesan-pesan disampaikan dari sumber kepada penerima. Dengan kata lain, komunikasi merupakan penyampaian hal-hal atau gagasan dari sumber kepada penerima dengan harapan penerima pesan akan mengubah tingkah lakunya. Sejalan dengan itu, Muhammad (1995) mengatakan bahwa komunikasi adalah “pertukaran pesan verbal maupun non-verbal antara pengirim dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku”.

Definisi komunikasi sangat beragam dan sangat luas dengan masing-masing memberikan penekanan arti dan konteksnya yang berbeda satu sama lainnya. Namun, dari beberapa definisi tersebut dapat dipahami bahwa pengertian pokok dari komunikasi adalah suatu proses pembentukan, pembagian, penyampaian, pertukaran dan pengolahan pesan yang terjadi dalam interaksi antara dua orang atau lebih dengan tujuan tertentu, dalam rangka mencapai suatu pengertian.

Motivasi adalah pemberian dorongan untuk menggiatkan orang sebagaimana yang dikehendaki orang-orang (The Liang Gie).

Pendapat dari Edwin B. Fillipo motivasi adalah suatu keahlian yang mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja agar berhasil, sehingga tercapai keinginan pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi (Malayu Hasibuan: h. 158).

Pendapat lain adalah Motivasi Teori Herzberg yang mengatakan Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan.

Jenis-jenis motivasi yang dapat diberikan pada pegawai (Malayu, Hasibuan) yaitu : motivasi langsung dan motivasi tidak langsung.

Motivasi Langsung (*Direct Motivation*) yaitu menggerakkan kemampuan pegawai secara langsung dan sengaja diarahkan kepada internal motivasi pegawai dengan memberikan perangsang. Motivasi langsung dapat berupa : 1) Motivasi Material (*Material Motivation*) seperti gaji, Insentif, komisi, tunjangan kesehatan, dan lain-lain; 2) Motivasi Non Material (*Non Material Motivation*) seperti penghargaan, kesempatan karier, partisipasi dan lain-lain.

Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*) yaitu kegiatan manajemen yang mengarah pada kepuasan individu dalam organisasi terutama mengarah kepada : 1) Sinkronisasi aspirasi individu tentang tujuan organisasi dengan jalan; 2) Pembinaan Kondisi organisasi kearah kondisi *favourable* untuk berprestasi

Kinerja Pegawai adalah suatu tingkat hasil pekerjaan yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya termasuk juga bagaimana proses yang dilalui untuk mencapai hasil tersebut (Bedjo Siswanto).

Prawirosentono (1999) memberikan batasan “kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika”.

Byars (Prawirosentono, 1999); kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil atau “*the degree of accomplishment*”, atau dengan kata lain kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi jadi, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi.

Gibson mengemukakan bahwa “kinerja pegawai atau karyawan mempunyai hubungan erat dengan kinerja organisasi karena tujuan organisasi hanya dimungkinkan oleh upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi. Kinerja individual adalah dasar kinerja organisasi dengan demikian, bila kinerja pegawai atau karyawan baik, maka kinerja organisasi akan baik pula”.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya Manusia adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi birokrasi pemerintahan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi .

Berdasarkan Rumusan Permasalahan dan kerangka pemikiran dirumuskan Hipotesis penelitian sebagai berikut: 1) Efektifitas Komunikasi berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Lampung; 2) Motivasi berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Lampung; dan 3) Komunikasi dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Lampung.

METODOLOGI PENELITIAN

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (Independent Variabel) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain adalah Efektifitas Komunikasi (X1) dan Motivasi (X2), sedangkan variabel terikat

(Dependent Variabel) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain adalah Kinerja Pegawai (Y).

Komunikasi sebagai proses di mana pesan-pesan disampaikan dari sumber kepada penerima. Dengan kata lain, komunikasi merupakan penyampaian hal-hal atau gagasan dari sumber kepada penerima dengan harapan penerima pesan akan mengubah tingkah lakunya (Hanafi, 1998). Indikator Operasional Variabel yang digunakan adalah: 1) Mengendalikan dan mengarahkan orang lain; 2) Memberi tantangan atau Rangsangan kepada orang lain; 3) Menjelaskan atau memberi instruksi kepada orang lain; 4) Mendorong atau mendukung orang lain; 5) Memohon atau membujuk orang lain

Motivasi adalah suatu keahlian yang mengarahkan pegawai dalam organisasi agar mau bekerja dan berhasil, sehingga tercapai keinginan pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi (Hasibuan: h. 158). Indikator Operasional Variabel yang digunakan adalah: 1) Motivasi langsung; dan 2) Motivasi Tidak langsung.

Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika". Prawirosentono (1999 : 2). Indikator Operasional Variabel yang digunakan adalah 1) Kualitas kerja SDM; 2) Kuantitas kerja SDM; dan 3) Konsistensi SDM.

Data yang dikumpulkan dalam Penelitian ini berupa : 1) Data Primer yaitu yang dikumpulkan secara langsung dari objek Penelitian Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Lampung; 2) Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang telah mengolah atau mempublikasikan data primer seperti diperoleh dari Biro Statistik, Majalah Ilmiah, Buletin dan sebagainya.

Teknik pengumpulan data yang diperoleh adalah sebagai berikut : 1) Studi kepustakaan (*Library Research*), dapat dikumpulkan data melalui literatur, tulisan-tulisan ilmiah yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti; 2) Studi lapangan (*Field Research*), dilakukan langsung ke obyek penelitian, adapun tehnik yang digunakan dalam memperoleh data antara lain Observasi, Interview, Koesioner dan Dokumentasi.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Metode Sensus dengan jumlah Populasi 41 orang pegawai, sesuai dengan pendapat Suharsimi Arikunto mengatakan bahwa jika anggota Populasi lebih besar dari 100 maka dapat dilakukan metode Sampling dengan mangambil sampel sebesar 10 - 25 % dari anggota Populasi, tetapi jika anggota Populasi lebih kecil dari 100 sebaiknya menggunakan metode Sensus dengan meneliti seluruh anggota Populasi.

Data hasil penelitian selanjutnya dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif. Analisis kualitatif dilakukan dengan analisis tabel tunggal atau secara parsial yang menggambarkan kriteria variabel *Independent* dan Variabel *Dependent*. Sedangkan Analisis kuantitatif dilakukan untuk mengukur keeratan hubungan baik Hubungan secara parsial maupun secara Multipel akan digunakan alat analisis Korelasi Product Moment dari Pearson (Sutrisno hadi , 2000 ; 204). Rumus Koefisien Korelasi *Product Moment* adalah:

$$r.X1Y = \frac{n \sum X1Y - (\sum X1) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X1^2 - \sum X1^2\} \cdot \{n \sum Y^2 - (\sum Y^2)\}}}$$

Korelasi Motivasi dengan Kinerja.

$$r.X2Y = \frac{n \sum X1Y - (\sum X1) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X1^2 - \sum X1^2\} \cdot \{n \sum Y^2 - (\sum Y^2)\}}}$$

Korelasi Komunikasi dan Motivasi dengan Kinerja

$$r_{X1X2Y} = \frac{n \sum X1X2Y - (\sum X1X2)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X1X2^2 - \sum X1X2^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh diantara variable Dependent dan Independent digunakan Rumus Koefisien Determinasi/Koefisien Penentu sebagai berikut

$$KP = (R^2) \times 100 \%$$

Untuk menguji secara hipotesis secara persial digunakan Uji t dengan rumus (Riduwan, 2004 : 1937), yaitu :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Ho : $r = 0$; Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X1 dengan Y atau tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X2 dengan Y.

Ha : $r \neq 0$; Artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel X1 dengan Y atau ada pengaruh yang signifikan antara X2 dengan Y.

Kriteria pengujian signifikan : 1) Jika thitung \geq ttabel, maka signifikan, dengan kata lain tolak Ho terima Ha; 2) Jika thitung \leq ttabel, maka tidak signifikan, artinya terima Ho, tolak Ha. Taraf signifikan yang digunakan $\alpha = 0,005$ atau 5%.

Untuk menguji hipotesis secara keseluruhan (simultan) digunakan Uji F :

$$F = \frac{R^2 (n - k - 1)}{k (1 - R^2)}$$

Keterangan :

Fh = Pengujian signifikan koefisien korelasi ganda

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Untuk mengetahui tingkat signifikansi adalah sebagai berikut : 1) Ho: $R = 0$; Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap variabel Y; 2) Ha : $R \neq 0$; Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap variabel Y. Sedangkan kriteria pengujian signifikan adalah 1) Jika Fhitung \geq Ftabel, maka signifikan, dengan kata lain tolak Ho, terima Ha; 2) Jika Fhitung \leq Ftabel, maka tidak signifikan, artinya terima Ho, tolak Ha. Taraf signifikan yang dipergunakan $\alpha = 0,05$ atau 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Efektifitas Komunikasi

Dari pengolahan data ditemukan distribusi jawaban responden terhadap variabel efektifitas komunikasi dengan 10 pernyataan dan sampel 41 responden seperti yang disajikan Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Jawaban Responden tentang Efektifitas Komunikasi

Kriteria	Jawaban Responden		
	Frekwensi (f)	F x s	%
Sangat efektif	160	800	46.51
Efektif	169	676	39.30
Sedang	78	234	13.60
Kurang efektif	5	10	0.59
Tidak efektif	-	-	-
Jumlah	410	1.720	100

Dari data Tabel 2 terlihat variabel efektifitas komunikasi menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa pemimpin mereka telah melakukan komunikasi secara baik dan efektif.

Motivasi Kerja

Dari hasil pengolahan data diperoleh distribusi jawaban responden terhadap variabel Motivasi kerja pegawai dengan 10 pertanyaan dengan responden sebanyak 41 orang yang digambarkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Jawaban Responden tentang Variabel Motivasi kerja

Kriteria	Jawaban Responden		
	Frekwensi (f)	F x s	%
Sangat efektif	180	900	52.17
Efektif	135	540	31.30
Sedang	95	285	16.53
Kurang efektif	-	-	-
Tidak efektif	-	-	-
Jumlah	410	1.725	100

Data pada Tabel 3 dan hasil analisis tabel tentang variabel Motivasi kerja pegawai terlihat bahwa sebagian besar dari pegawai pada Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Lampung sudah mempunyai Motivasi kerja yang sangat tinggi dan tinggi.

Kinerja Pegawai

Dari hasil pengolahan data ditemukan distribusi jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai dengan 10 pernyataan dengan jumlah responden sebanyak 41 orang dapat digambarkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Jawaban Responden tentang Variabel Kinerja

Kriteria	Jawaban Responden		
	Frekwensi (f)	F x s	%
Sangat efektif	155	775	44.28
Efektif	210	840	48.00
Sedang	45	135	7.72
Kurang efektif	-	-	-
Tidak efektif	-	-	-
Jumlah	410	1.750	100

Data pada Tabel 4 tentang variabel kinerja pegawai terlihat bahwa proporsi jawaban tertinggi terdapat pada kategori “Setuju “ (skor 4) sebesar 44,28 % yang diikuti dengan kategori “sangat setuju “ (skor 5) sebesar 48.00 %. Kemudian yang menjawab Netral (Skor 3) terdapat 7,72%. Dengan demikian maka secara dominan Kinerja pegawai sudah termasuk dalam katagori Tinggi

Analisis Kuantitatif

Dalam Analisis secara Kuantitatif akan mengukur bagaimana Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan pengolahan data dengan Komputer statistik program SPSS. Koefisien korelasi secara parsial $r_{x1 y} = 0,885$ dan $r_{x2 y} = 0,765$. Nilai Koefisien korelasi secara parsial (r_{xy}) antara Komunikasi dengan Kinerja

(r_{x1y}) sebesar 0,885 yang lebih besar dari koefisien korelasi Motivasi dengan Kinerja (r_{x2y}) sebesar 0,765; berarti tingkat keeratan hubungan variabel Komunikasi dengan kinerja lebih erat dari pada variabel Motivasi dengan kinerja.

Koefisien Korelasi Multiple $R_{X1X2Y} = 0,873$. Nilai Koefisien korelasi secara multiple (R_{X1X2Y}) sebesar 0,873 menunjukkan bahwa hubungan secara bersama - sama antara Variabel Komunikasi dan Motivasi dengan kinerja Pegawai adalah positif dan Sangat erat.

Koefisien Determinasi parsial $r^2_{x1y} = 0,783$ dan $r^2_{x2y} = 0,585$. Kinerja dipengaruhi oleh Komunikasi 78,3 % dan sisanya 21,7 % dipengaruhi oleh variabel lain. Kinerja dipengaruhi oleh Motivasi 58,5 % dan sisanya 41,5 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat (r^2_{xy}) menunjukkan bahwa koefisien Determinasi Komunikasi dengan kinerja (r^2_{X1y}) sebesar 0,783 lebih besar dari pada Koefisien Determinasi antara Motivasi terhadap Kinerja (r^2_{x2y}) sebesar 0,585 artinya Pengaruh variabel Komunikasi terhadap Kinerja lebih besar dibandingkan dengan Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.

Koefisien Determinasi Multiple $R^2_{X1X2Y} = 0,762$. Pengaruh secara Multiple antara Variabel Komunikasi dan Variabel Motivasi terhadap Kinerja Sumber Daya manusia Aparatur (R^2_{X1X2Y}) 0,762 artinya pengaruh secara bersama - sama antara variabel Komunikasi Motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 76,2 % dan sisanya 23,8 % dipengaruhi variabel lain.

Pengujian Hipotesis Uji Hipotesis secara Parsial menghasilkan t hitung $X1 = 6,790$; t hitung $X2 = 9,570$; t tabel dengan df 5% $n = 41$ sebesar 1,445. Dari hasil ini berarti t hitung $X1 > t$ tabel dan t hitung $X2 > t$ tabel. Maka Hipotesis 1 dan Hipotesis 2 yaitu : Hipotesis 1 berbunyi : "Komunikasi berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja adalah benar dan "dapat diterima " dan Hipotesis 2 berbunyi : " Motivasi berpengaruh Signifikan terhadap kinerja pegawai adalah benar dan " dapat diterima "

Uji Hipotesis secara Simultan menghasilkan F hitung = 88,98. Sedangkan F tabel dengan dk ($n - k = 41 - 2 = 39$) sebesar 3,842. Dari hasil ini berarti F Hitung $> F$ Tabel. Dengan demikian Hipotesis 3 yang berbunyi " Komunikasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas Kinerja Pegawai " dapat diterima "

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

1. Efektifitas Komunikasi telah dilakukan oleh pemimpin Balai Pelatihan Kesehatan Propinsi Lampung secara dominan dalam kriteria sangat efektif besarnya 83,90 %.
2. Motivasi kerja pegawai Balai pelatihan Kesehatan Propinsi Lampung secara dominan termasuk dalam kriteria sangat tinggi sebesar 84,15 %.
3. Kinerja pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Propinsi Lampung sebagian besar telah memiliki kinerja sangat tinggi sebesar 85,36 %.
4. Kontribusi Variabel efektivitas Komunikasi dalam mempengaruhi Kinerja lebih besar dari pada variabel Motivasi dengan Koefisien regresi $b1$ sebesar 0,789.
5. Pengaruh efektivitas Komunikasi terhadap Kinerja lebih besar dari pada Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai dengan r_{x1y} sebesar 0,783.
6. Pengaruh secara multiple antara Komunikasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,762 artinya pengaruh secara bersama-sama antara Komunikasi dan Motivasi terhadap kinerja sebesar 76,20 % dan sisanya 23,80 % dipengaruhi variabel lain.

7. Pengujian Hipotesis baik secara Parsial maupun Simultan membuktikan bahwa Hipotesis yang diajukan adalah benar dan dapat diterima.

Implikasi

1. Belum seluruh responden memberikan tanggapan dengan skor maksimal tentang Komunikasi yaitu prosentase skor Komunikasi sebesar 83,90 % dari target maksimal maka tetap perlu dilakukan upaya untuk mengefektifkan komunikasi agar dapat lebih baik lagi. Terutama tentang Mengendalikan Orang lain Yaitu Pimpinan memberikan wejangan yang belum jelas dan Pimpinan tidak selalu memberikan penjelasan dalam tugas pada Variabel Komunikasi yang memiliki skor rendah dibandingkan indikator yang lainnya.
2. Pada Motivasi baru tercapai 84,15 % dari harapan maksimum sehingga perlu perbaikan terutama tentang Kebijakan pimpinan yang belum mampu memotivasi pegawai dan pimpinan memberikan kesempatan partisipasi yang masih kurang.
3. Pada Variabel Kinerja baru tercapai 85,36 % dari harapan maksimum sehingga perlu perbaikan terutama tentang hasil pekerjaan yang belum selalu meningkat dan hasil pekerjaan belum sepenuhnya sesuai target baik waktu maupun kualitasnya.
4. Karena efektifitas komunikasi memiliki pengaruh yang lebih besar dari pada Motivasi terhadap kinerja, maka perlu dilakukan upaya yang optimal untuk mengefektifkan komunikasi organisasi agar mampu memberikan pengaruh yang lebih baik terhadap peningkatan kinerja.
5. Pada Variabel Komunikasi Pimpinan memberikan instruksi secara langsung kepada pegawai apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya termasuk menjadi perhatian yang pokok bagi pimpinan agar kinerja pegawai menjadi lebih baik.
6. Pemberian insentif berpengaruh juga terhadap kinerja pegawai maka perlu adanya kebijakan pimpinan untuk mengupayakan agar organisasi mampu memberikan insentif kepada pegawai secara berkesinambungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, I. 1998. *Komunikasi untuk meningkatkan kinerja*. Gunung Agung. Jakarta.
- Agustina, F. 2000. Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Pengalaman Kerja dengan Sikap Pegawai negeri Sipil. Program Pasca Sarjana. Program Studi Komunikasi Pembangunan Pertanian Pedesaan. IPB. Bogor.
- Arikunto, S. 2000. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Curtis., B. Floyd., J.J. Winsor., dan L. Jerry. 2002. *Komunikasi Bisnis dan Profesional*. (Terjemahan Yuyun Wirasasmita). PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Devito, J. 1997. *Human Communication: The Basic Course*. Edisi ke-8. Harper & Row.
- Dharma. 2002. *Surya Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Amara Book. Yogyakarta.
- Gibson., Donely., Invancevich., dan Jhon M. 1998. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur dan Proses*. (Terjemahan Joerban Wahid). Cetakan keempat. Erlangga. Jakarta.
- Hagemann, G. 1999. *Motivasi untuk Pembinaan Organisasi*. Penerbit Pustaka Binaman Presindo. Jakarta.

- Hanafi. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rhineka Cipta. Jakarta.
- Hasibuan, M. 2000. *Manajemen SDM Dasar dan Kunci Keberhasilannya*. Gunung Agung. Jakarta.
- _____. 1999. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wahyudi, A. 2005. *Pedoman Penyusunan Tesis*. Universitas Bandar Lampung.

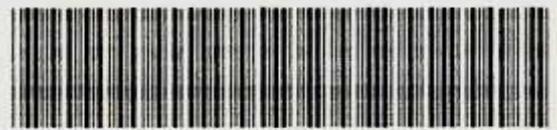
SYARAT-SYARAT PENULISAN ARTIKEL

1. Artikel merupakan hasil refleksi, penelitian, atau kajian analitis terhadap berbagai fenomena manajemen yang belum pernah dipublikasikan di media lain.
2. Artikel ditulis dalam bahasa Indonesia atau Inggris dengan panjang tulisan antara 6.000-8.000 kata, diketik di halaman A4 dengan spasi tunggal, menggunakan *font Times New Roman 12 point*.
3. Artikel dilengkapi dengan abstrak sepanjang 100-150 kata dan 3-5 kata kunci yang ditulis dalam Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris.
4. Artikel memuat: Judul, Nama Penulis, Instansi asal Penulis, Alamat Kontak Penulis (termasuk telepon dan email), Abstrak, Kata-kata kunci, Pendahuluan, Kerangka Pemikiran, Metodologi, Isi (Hasil dan Pembahasan), Kesimpulan dan Implikasi, serta Daftar Pustaka.
5. Kata atau istilah asing yang belum diubah menjadi kata/istilah Indonesia atau belum menjadi istilah teknis, diketik dengan huruf miring.
6. Daftar Kepustakaan diurutkan secara alfabetis, dan hanya memuat literatur yang dirujuk dalam artikel.
7. Penulis diminta menyertakan biodata singkat.
8. Artikel dikirimkan kepada Tim Penyunting dalam bentuk file MicrosoftWord (*.doc; *.docx; atau *.rtf) disimpan dalam CD, USB flash disk, ataupun dikirim melalui e-mail.
9. Kepastian pemuatan atau penolakan naskah diberitahukan kepada penulis melalui surat atau email. Artikel yang tidak dimuat tidak akan dikembalikan kepada penulis, kecuali atas permintaan penulis.
10. Penulis yang artikelnya dimuat akan menerima ucapan terima kasih berupa nomor bukti 3 eksemplar.
11. Artikel dikirimkan ke alamat di bawah ini:

Jurnal Manajemen VISIONIST
Program Studi Manajemen(S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung
Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

**Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung**

**Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
E-mail: visionist@ubl.ac.id**



ISSN 1411-1486