

Kepemimpinan Dan Komunikasi Berhubungan Dengan Kinerja Pada Pegawai Politeknik Kesehatan Bhakti Mulia Sukoharjo
(Leadership And Communication On The Employees Performance Of Bhakti Mulia Polytechnic Of Health Sukoharjo)

Kusfanti

Politeknik Kesehatan Bhakti Mulia

tantyskh@gmail.com

Abstract: *Performance is the result of work which can be achieved by a person or group of people within the organization, in accordance with the authority and responsibilities of each to achieve the organization goals legally; it must not break the law and base on moral and ethical. Phenomena at Bhakti Mulia Polytechnic of Health show that the leader rarely makes a written work program, rarely conducts regular meeting, rarely motivates both lecturers and employees, and has unascertainable presence. Based on the problems above, the researcher is interested in examining the influence of leadership and communication to employees performance at Bhakti Mulia Polytechnic of Health. This study aims to identify and analyze leadership and communication to employees' performance. The research population was all employees of Bhakti Mulia Polytechnic of Health Sukoharjo, so there were 50 people as total sample. The data analyzing technique used was one shoot method technique with SPSS, used was linearity test, and path analysis. Leadership and communication had positive influence to employees' performance. Leadership and communication had positive to employees' performance at Bhakti Mulia Polytechnic of Health Sukoharjo, if leadership and communication enhanced so performance will increase.*

Keywords: *leadership, communication, performance*

Abstrak: Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Fenomena yang ada di Politeknik Kesehatan Bhakti Mulia bahwa pimpinan jarang membuat program kerja tertulis, rapat rutin jarang dilakukan, jarang memotivasi dosen dan karyawannya, dan kehadiran yang tidak dapat dipastikan. berdasarkan permasalahan di atas peneliti tertarik meneliti dengan judul kepemimpinan dan komunikasi berhubungan dengan kinerja pegawai Politeknik Kesehatan Bhakti Mulia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja pegawai Politeknik Kesehatan Bhakti Mulia. Populasi penelitian ini adalah semua pegawai Politeknik Kesehatan Bhakti Mulia Sukoharjo yang jumlahnya 50 orang sampel total. Analisis data menggunakan teknik one shoot method dengan bantuan program SPSS dan menggunakan teknik analisis uji linieritas, dan teknik analisis statistik yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Politeknik Kesehatan Bhakti Mulia Sukoharjo, apabila kepemimpinan dan komunikasi ditingkatkan maka kinerja akan meningkat.

Kata Kunci : kepemimpinan, komunikasi, kinerja

I. PENDAHULUAN

Politeknik Kesehatan Bhakti Mulia sebagai salah satu perguruan tinggi harus meningkatkan kinerja dari para pegawainya untuk dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkompetensi dan memiliki kemampuan berdaya saing.

Yulk (2005:12) mendefinisikan kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan berbagai tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk mendefinisikan upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Nimran (2004:64) mengemukakan bahwa kepemimpinan atau Leadership adalah merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki. Pada umumnya setiap pemimpin selalu mengharapkan dan mengusahakan agar bawahannya mempunyai kemampuan dan kemauan untuk melaksanakan serta menyelesaikan tugas yang diemban dengan baik, agar sesuai target tertentu yang telah ditetapkan.

Beberapa faktor kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja antara lain kemampuan, kepribadian, pengalaman, intelektual dan lingkungan kerja di mana faktor-faktor tersebut sangat berhubungan dengan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yaitu peningkatan kinerja baik kinerja individu (pegawai) maupun organisasi. Dengan adanya dukungan kepemimpinan yang baik dan tepat tentunya pegawai akan berupaya untuk mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan di masa mendatang yang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja kepemimpinan.

Sebagai seorang pemimpin semestinya bertanggung jawab atas lancar tidaknya pekerjaan

yang dilakukan oleh bawahannya. Kegiatan kepemimpinan khususnya seorang direktur selaku pimpinan Politeknik Kesehatan Bhakti Mulia bersangkutan langsung pada semua tahap manajemen diantaranya penentuan kebijakan, perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan dan penilaian. Ada juga kegiatan-kegiatan yang tidak langsung berkaitan dengan kepemimpinannya, antara lain memotivasi para dosen dan pegawai agar giat bekerja dengan baik. Tetapi kondisi yang terjadi di Politeknik Kesehatan Bhakti Mulia bahwa pimpinan jarang membuat program kerja tertulis, rapat rutin jarang dilakukan, jarang memotivasi dosen dan pegawainya dan kehadiran yang tidak dapat dipastikan.

Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan, informasi dari seseorang ke orang lain (Handoko, 2002:30). Tidak ada kelompok yang dapat eksis tanpa komunikasi, pentransferan makna di antara anggota-anggotanya. Hanya lewat pentransferan makna dari satu orang ke orang lain informasi dan gagasan dapat dihantarkan. Tetapi komunikasi itu tidak lebih dari sekedar menanamkan makna tetapi harus juga dipahami (Robbins, 2002 310).

Kalau seorang Direktur ingin menjadi seorang pemimpin yang benar-benar pemimpin, harus dapat melaksanakan kepemimpinannya secara efektif. Untuk itu harus mampu melaksanakan komunikasi secara efektif. Seorang Direktur dapat berkomunikasi dengan efektif apabila mampu membuat para pegawai melakukan kegiatan tertentu dengan kesadaran, kegairahan dan kegembiraan. Suasana kerja seperti itu dapat diharapkan hasil yang memuaskan. Penempatan komunikasi sebagai satu bagian yang penting baru terjadi saat orang menyadari bahwa komunikasi mampu menunjang bidang-bidang lain. Proses komunikasi pada hakikatnya adalah

proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang (komunikator) kepada orang lain (komunikasi). Proses komunikasi di lingkungan Politeknik Kesehatan Bhakti Mulia akan berhasil apabila pemikiran pegawai disampaikan dengan menggunakan perasaan yang disadari, sebaliknya komunikasi lingkungan Politeknik Kesehatan Bhakti Mulia akan gagal jika sewaktu menyampaikan pikiran, perasaan tidak terkontrol. Dalam kenyataan sehari-hari bahwa komunikasi yang dilakukan antar pegawai masih kurang dilaksanakan seperti komunikasi antara program Studi, masing-masing Program Studi membuat program sendiri dan jarang mengkomunikasikan dengan Program Studi lain dan bahkan antara atasan dan bawahan jarang komunikasi.

Menurut Byars (1984) dalam Suharto dan Cahyono (2005:14), kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kinerja suatu organisasi menjadi sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi dan kinerja organisasi itu sendiri ditentukan oleh kinerja setiap individu dalam hal ini pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya

Pegawai sebagai individu dalam organisasi wajib menjalankan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan, untuk mewujudkan semua itu dibutuhkan kemampuan (ability) dan keahlian (skill) dari setiap pegawai serta adanya komunikasi yang baik antar pegawai dan atasan. Pendapat lain dikemukakan oleh Seymour (1991) dalam Suharto dan Cahyono (2005:15), kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Kinerja menjadi tolak ukur seberapa baik seorang pegawai menjalankan tugas dan pekerjaan yang dibebankan perusahaan.

Kepemimpinan yang kehadiran ke kampus tidak bisa dipastikan datangnya dan komunikasi

antara pegawai yang belum maksimal. Faktor di atas akan menyebabkan kinerja kurang maksimal, berkaitan dengan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Pegawai Politeknik Kesehatan Bhakti Mulia Sukoharjo".

Tujuan dari penelitian ini adalah Mengetahui dan menganalisis kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dan mengetahui dan menganalisis komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Kesehatan Bhakti Mulia Sukoharjo.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan rancangan observasional. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Politeknik Kesehatan Bhakti Mulia yang berjumlah 50 orang. Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisa penelitian ini menggunakan analisa Uji linieritas, digunakan untuk melihat spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dan teknik analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis). untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variable.

III. HASIL PENELITIAN

1. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dengan uji linieritas akan diperoleh informasi model empiris sebaiknya linier atau tidak. Uji linieritas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Uji Langrange Multiplier yang dilihat dari nilai c_2 hitung. Uji ini dikatakan memiliki spesifikasi model dalam bentuk fungsi linier apabila c_2 hitung lebih kecil dari c_2 tabel (Ghozali, 2004:119).

Hasil uji linieritas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel I sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Linieritas

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,021 ^a	,000	-,088	1.49216344

Predictors : (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan

Dari Uji linieritas menunjukkan nilai R2 sebesar 0,000, dengan jumlah sampel 50 besarnya nilai c2 hitung = $50 \times 0,000 = 0$ sedangkan nilai c2 tabel sebesar 67.50. Nilai c2 hitung < c2 tabel, jadi dapat disimpulkan bahwa model yang benar adalah model linier.

2. Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Hasil pengolahan data untuk analisis regresi jalur diperoleh informasi output dan persamaan regresi sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Jalur Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.343	2.543		2.887	,006
1 Kepemimpinan	,062	,078	,084	,801	,427
1 Komunikasi	,063	,082	,080	,772	,444

Dependent Variabel : Kinerja

$$Y = 0,084X_1 + 0,080X_2 + \epsilon_1$$

Sig (0,427) (0,444)

Penjelasan hasil analisis regresi jalur dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

- B1 = 0,084 yang artinya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja, apabila kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja akan meningkat.

- B2 = 0,080 yang artinya komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja, apabila komunikasi ditingkatkan maka kinerja mengalami peningkatan.

IV. PEMBAHASAN

1. Hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Seorang pemimpin yang baik harus memiliki persyaratan yang dapat dikelompokkan yaitu seorang pemimpin harus mampu berkontribusi terhadap prediksi adanya pemberdayaan pada bawahan. Dalam hal ini pemimpin dituntut untuk memotivasi bawahannya agar mereka mempertahankan prestasinya dalam dunia kerja dan menghasilkan hasil kinerja yang efektif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Kesimpulan dari analisis jalur pada variabel kepemimpinan menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Poltekkes Bhakti Mulia. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Indriastuti (2008) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Keluarga Berencana Dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Karanganyar dengan hasil Kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan bersama-sama terhadap kinerja pegawai di dinas keluarga berencana dan keluarga sejahtera kabupaten karanganyar. Juga sependapat dengan hasil penelitian Suparno (2010) dengan judul Pengaruh Lingkungan kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Kabupaten Karanganyar), dengan hasil Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai, Sedangkan Lingkungan Kerja Berpengaruh Negatif terhadap Kerja Berpengaruh Negatif terhadap Kinerja Pegawai. hasil penelitian ini sejalan juga dengan penelitian I Wiratama. I.N.J.A dan Sintaasih. D.K (2013) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung dengan hasil kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, serta disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mangutama Kabupaten Badung.

Faktor-faktor yang menimbulkan perbaikan kepemimpinan perlu diperhatikan.

2. Hubungan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi merupakan hal yang paling penting dan harus terjadi antara atasan dan bawahan maupun sesama pegawai suatu perusahaan. Komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja pegawainya menjadi lebih baik, karena pada dasarnya sebagai sumber daya manusia yang membutuhkan sesuatu untuk dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat sehingga mereka mampu meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan kemampuan masing – masing.

Berdasarkan aspek diatas komunikasi antar kinerja pegawai memang sangat berkaitan hubungannya dengan satu sama lain. Dalam

hal ini juga dibutuhkan komunikasi dua arah yaitu pegawai mempunyai hak untuk meminta penjelasan tentang ekspektasi perusahaan, persyaratan kerja dan parameter ukuran kesuksesan sebuah tugas. Setiap pegawai harus mampu berkomunikasi dengan atasan agar setiap individu dapat mengerti tugas-tugas pegawai dan apa yang bias dilakukan dengan budget dan target. Pegawai harus secara proaktif memberitahu apa kendala yang mereka temui di lapangan, dan atasan harus bisa membantu. Dengan keadaan seperti ini, komunikasi didalam kinerja pegawai akan selalu berjalan komunikatif dan terarah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Harahap (2012), dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang). Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya komunikasi yang efektif dapat membangkitkan semangat karyawan untuk bekerja lebih baik. Faktor –faktor yang menimbulkan perbaikan atau peningkatan komunikasi perlu mendapatkan. Penelitian juga sependapat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh M. Kiswanto (2010) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Kalitim Pos Samarinda dengan hasil bahwa kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komunikasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan

V. SIMPULAN

Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa

1. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Poltekkes Bhakti Mulia. Masing-masing memiliki peranan penting. seperti halnya kepemimpinan, pegawai membutuhkan pemimpin yang adil dan bijaksana agar kinerja pegawai dapat dinilai secara kompeten dan efisien. Kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari skill saja namun juga dilihat dari cara seseorang itu memimpin dan mempengaruhi kawan sepekerjaannya untuk mencapai tujuan yang menguntungkan perusahaannya. Seorang pemimpin harus mampu berkontribusi terhadap prediksi adanya pemberdayaan pada bawahan. Dalam hal ini pemimpin dituntut untuk memotivasi pegawainya.
2. Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Poltekkes Bhakti Mulia. Komunikasi yang komunikatif dibutuhkan agar antara atasan dengan bawahan tercipta kerjasama yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyono, Budhi dan Suharto, 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*, Jurnal. JRBI Vol. I, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2004. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Harahap, Kristanti Pahlawansjah, 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang)*. Jurnal Dinamika Manajemen.Vol.1 No.1.
- Indriastuti, Erlining. 2008. *"Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Karanganyar"*. Surakarta : STIE AUB.
- M. Kiswanto. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi, Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda*. Jurnal Eksis.Vol.6 No.1.
- Nimran Umar, 2004. *Perilaku Organisasi, Cetakan Ketiga*, Surabaya : CV. Citra Media.
- Robbins, Stephen .P. 2002. *Perilaku Organisasi, Konsep – Kontroversial – Aplikasi*. Jilid 2. Edisi kedelapan Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Suparno. 2010. *"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Kerja Sebagai Variabel intervening (Studi Empiris pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, danUMKM Kabupaten Karanganyar)"*. Surakarta : STIE AUB.
- Wiratama., I.N.J.Adan Sintaasih. D.K (2013) dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung* Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 7, No. 2.
- Yulk, Gary. 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi*, edisi kelima, terjemahan. Jakarta : Indeks.