

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, TEAM WORK DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI KESEHATAN DI BIDDOKES POLDA SULTRA** (*The Influence of Work Motivation, Team Work and Interpersonal Communication on Health Employee Performance at Biddokes Polda Sultra*)

**Nanny Zaitun**

[nanyzsanjava83@gmail.com](mailto:nanyzsanjava83@gmail.com)

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

**Aidin Hudani Awasinombu**

[aidinhudani@yahoo.com](mailto:aidinhudani@yahoo.com)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

**Endro Sukotjo**

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

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

**Hastuti**

[hastutimustamin60@gmail.com](mailto:hastutimustamin60@gmail.com)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

**Patwayati**

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

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

**La Ode Bahana Adam**

[adamlao26@gmail.com](mailto:adamlao26@gmail.com)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

**Nuryamin Budi**

[nurvamin22@gmail.com](mailto:nurvamin22@gmail.com)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

<b>Info Jurnal</b>	<b>Abstract</b>
<p><b>Sejarah Artikel:</b></p> <p>Diterima 12-11-2020</p> <p>Disetujui 24-11-2020</p> <p>Dipublikasikan 28-11-2020</p> <p><b>Keywords:</b> <i>motivation for work, team work, interpersonal communication and employee performance</i></p> <p><b>Klasifikasi JEL:</b> H10, H11</p>	<p><i>The purpose of this research is to know the influence of work motivation, Team Work and Interpersonal communication towards Kinerja Health officer in the POLDA SULTRA Biddokes. This research approach is to use explanatory research. Data collection is done Cross Sectional Study by using instrument in the form of poll. The population of this study was all the officers of the POLDA Sultra Biddokes with a total of 196 people. The samples in this study numbered 66 people based on the sample formula. The analysis equipment used is regression analysis.</i></p> <p><i>The results showed that work motivation, Team Work and Interpersonal communication have positive and significant effect on improving the performance of the Biddokkes POLICE officer Sultra. Based on test results of multiple linear regression analyses, regression coefficient, correlation coefficient, coefficient of determination, and regression partial (t). Thus it can be concluded that the work motivation, Teamwork and Interpersonal communication contributed positively and significantly to the performance of POLICE Biddokkes Sultra.</i></p>

## I. PENDAHULUAN

Kinerja Pegawai merupakan suatu hal yang penting bagi instansi. Seorang pegawai yang memiliki kinerja tinggi dapat mendorong tercapainya tujuan instansi tersebut.. Namun hal ini tentu saja tidak terlepas dari faktor- faktor yang mempengaruhinya. Simamora (dalam Sholihah & Haksama, 2014) menyatakan bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: faktor individual yang terdiri dari: kemampuan dan keahlian; latar belakang pendidikan; dan demografi. Faktor psikologis yang terdiri: persepsi; attitude; personality; pembelajaran; dan motivasi. Faktor organisasi yang terdiri dari: sumber daya; kepemimpinan; penghargaan; struktur; dan jobdesign. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja ialah motivasi.

Hasibuan (dalam Damayanthi, 2015) menyatakan bahwa motivasi itu sendiri ialah pemberian daya penggerak agar mendorong seseorang untuk bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Dan menurut Westwood (dalam Furnham, Eracleous & Premuzic, 2009) motivasi adalah keadaan internal yang menimbulkan keinginan dan atau dorongan untuk melakukan sesuatu (Putri O,2017). Hal yang perlu diperhatikan untuk memaksimalkan kinerja secara internal, kita perlu mengetahui motivasi kerja karyawan sehingga produktivitas dapat ditingkatkan. Pencapaian kinerja harus sesuai dengan tujuan organisasi. Kemajuan dan keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja individu dalam hal ini karyawan, dimana karyawan tersebut mampu bekerja keras, proaktif, loyal serta disiplin tinggi dan bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang optimal sehingga berdampak positif pada kinerja organisasi (Syarah A,2016).

Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai & Sagala, 2013). Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja dapat di pengaruhi oleh kompetensi dan kepemimpinan (Sidharta & Lusyana, 2014;2015) dan motivasi (Machmud & Sidharta, 2016). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Iskandar & Sembada (2012) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai bank BJB. Demikian pula hasil penelitian Shati & Dewi (2014) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Pariwisata Provinsi Jawa Barat.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Penilaian kinerja merupakan sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok. Menurut Wahyudi, penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja atau jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya. Menurut Simamora, penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan (Eva N,2016). Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seorang karyawan akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya (Anoraga, 2009).

*Pertama menurut* Latief (2012) mengemukakan bahwa dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang telah dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Oleh karena itu motivasi kerja yang tinggi diperlukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

**Kedua** Komunikasi berlaku kompleks di dalam sebuah perusahaan, yakni tidak terbatas pada proses penyampaian pesan saja tetapi juga merujuk pada usaha yang sistematis, persuasif, dan membentuk pola komunikasi dan disesuaikan pada pesan yang telah disusun oleh pimpinan perusahaan, inilah yang disebut sebagai komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal seorang pimpinan bisa menentukan pola dan bentuk komunikasi dari perusahaan tersebut. Hal ini terjadi karena pimpinan tersebut memiliki wewenang tersendiri. Biasanya komunikasi interpersonal seorang pemimpin mengadopsi pengalaman sebelumnya ketika ia memimpin di tempat lain ataupun memiliki usaha di bidang lain dan dipadupadankan dengan kepribadian dari pemimpin tersebut. Inilah yang menentukan komunikasi interpersonal karyawan.

**Ketiga** Menurut *Dishon and O'Leary (1994: 11)* bahwa *team work* adalah *group of two five students who are tied together by a common purpose to complete a task and to include every group members*. Dalam konteks ini *Bene and Seats (1991)* menegaskan bahwa *premis mayor* dalam suatu tim adalah bahwa setiap orang dalam tim kerja harus berfungsi sebagai pemain yang kooperatif dan produktif untuk menuju tercapainya hasil yang diinginkan. Dengan sangat menekankan pentingnya kohesivitas. *Duin, Jorn, DeBower dan Jonhson (1994)* mendefinisikan bahwa "*Collaboratotion*" sebagai suatu proses dimana dua orang atau lebih mengimplementasikan dan mengevaluasi kegiatan bersama. Teamwork juga bagaikan sebuah orkestra yang saling bekerja sama menimbulkan suatu musik yang indah.

Bila salah seorang pemain salah memainkan alat musiknya maka akan menimbulkan disharmonis. Team work akan berhasil hanya jika mereka dapat melenyapkan kompetisi dan berkonsentrasi pada perbedaan pandangan dan keahlian untuk mengatasi masalah atau tantangan dengan cepat. Dapat di sintesiskan, bahwa teamwork adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan. Indikatornya terlihat pada kerjasama, satu arah tujuan, dialogis, delegasi dan organisasi.

## II. TINJAUAN LITERATUR

### **Kinerja Pegawai**

Mathis dan Jackson (2012) menyatakan bahwa kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Yuniarsih, Tjuju dan Suwatno (2008) berpendapat bahwa kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan peranannya dalam organisasi. Kinerja produktif merupakan tingkatan prestasi yang menunjukkan hasil guna yang tinggi.

Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Faktor motivasi dan lingkungan kerja belum seluruhnya menjadi perhatian utama dari para karyawan dan juga manajer di PG Soedhono. Hal ini terbukti dari hasil survey wawancara di lapangan dimana ada beberapa karyawan yang hanya bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman saja. Beberapa karyawan belum bisa mencapai tingkat tertinggi hierarki kebutuhan manusia dalam bekerja. Hanya beberapa karyawan yang memiliki jabatan penting perusahaan yang sudah mencapainya. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang memadai menjadi satu hal juga yang dikeluhkan oleh para karyawan dengan fasilitas yang seadanya dari pemerintah terhadap perusahaan yang notabene adalah perusahaan BUMN.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan pegawai. Hasil tersebut merupakan tingkatan dimana pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Kinerja karyawan adalah tingkat hasil yang dicapai karyawan pada fungsi dan tugas tertentu sesuai dengan persyaratan kerja.

Menurut Boudreau dan Milkovich (1997), kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi tiga dimensi, yaitu Kemampuan (Ability) adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas

dalam suatu pekerjaan. Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu:

- a. Kemampuan fisik yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan, yaitu berupa
- b. faktor kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statik, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan dan stamina.
- c. Kemampuan mental/intelektual, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan intelektual seperti kecerdasan numeric, pemahaman
- d. verbal, kecepatan perceptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan.
- e. Motivasi (Motivation) adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat apa yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.
- f. Peluang (Opportunity) Peluang yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan, karena adanya halangan yang akan menjadi rintangan dalam bekerja, meliputi dukungan lingkungan kerja, dukungan peralatan kerja, ketersediaan bahan dan suplai yang memadai, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang membantu, aturan dan prosedur yang mendukung, cukup informasi untuk mengambil keputusan dan waktu kerja yang memadai untuk bekerja dengan baik.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi sendiri kemudian didefinisikan sebagai proses internal yang mengaktifkan, menuntun, dan mempertahankan perilaku dari waktu ke waktu (Pintrich, 2003 dalam Slavin, 2011). Hal ini senada dengan kesimpulan yang dikemukakan oleh Awan, dkk (2011), yang mendefinisikan motivasi sebagai kondisi internal yang menstimulasi, menggerakkan, dan memelihara perilaku, sedangkan Singh (2011) menyebutkan motivasi sebagai penggerak untuk mencapai target dan proses untuk memelihara penggerak tersebut.

Dengan bahasa sederhana, motivasi adalah sesuatu yang menyebabkan seseorang melangkah, membuatnya tetap melangkah, dan menentukan ke mana seseorang tersebut mencoba melangkah (Slavin, 2011). Ruang Lingkup Motivasi. pertama kali dikemukakan oleh Abraham Maslow. Ia mengemukakan tentang hierarki kebutuhan yang mendasari motivasi. Maslow (Parsons, Hinson & Brown, 2001) mendasarkan konsep hirarki kebutuhan atas dasar 2 prinsip, yaitu :

- 1) Kebutuhan-kebutuhan manusia dapat disusun dalam suatu hirarki dari kebutuhan terendah sampai yang tertinggi.
- 2) Suatu kebutuhan yang telah terpuaskan menjadi motivator utama bagi perilaku berikutnya. Dalam teori ini manusia akan terdorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai dengan keadaan dan pengalaman masing-masing mengikuti suatu hirarki.

David C. McClelland (1987), mengelompokkan 3 motif utama, yaitu :

1. Need for Achievement (n'Ach), yaitu dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil. Orang yang memiliki kebutuhan berprestasi yang tinggi akan selalu ingin mencari prestasi, ingin selalu unggul, menyukai kompetisi, dan menyukai tantangan yang realistik.
2. Need for Power (n'Pow), yaitu kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya. Orang dengan n'Pow yang tinggi adalah orang yang memiliki kebutuhan untuk berkuasa, ingin selalu memiliki pengaruh, efektif, dan disegani.
3. Need for affiliation (n'Aff), yaitu keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab. Orang dengan n'Aff yang tinggi ingin selalu membangun hubungan pertemanan dan persahabatan dengan orang lain, ingin disukai banyak orang sehingga populer diantara teman-temannya.

### **Team Work**

Dejanaz (2006) mendefinisikan *team work* adalah kemampuan individu untuk melakukan kerjasama dengan baik dalam mencapai maksud dan tujuan tim serta para anggotanya mampu berpartisipasi di dalam tim dan memperoleh kepuasan di dalam tim tersebut, dengan ciri memiliki tujuan, memahami peran dan

tugas, saling percaya dan mendukung serta bertanggungjawab dalam menjalankan tugas-tugas untuk mencapai tujuan bersama. Fancies and Young (2003) menjelaskan sebuah tim sebagai sekelompok orang giat yang bekerja untuk meraih sasaran umum, di mana bekerja bersama dengan baik dan menikmatinya, dan menghasilkan hasil kualitas tinggi. Johnson and Johnson's (2000) mengartikan sebuah tim adalah seperangkat struktur hubungan interpersonal untuk mencapai tujuan, sementara itu Henderson (2002) mengartikan sebuah tim sebagai sekelompok orang yang bekerja bersama dimana kesuksesan dari setiap individu bergantung pada kesuksesan dari keseluruhan kelompok. Unsur dari definisi tersebut didukung oleh Johnson (2000) siapa yang melihat sebuah tim sebagai beberapa individu yang harus bekerja sama untuk memenuhi suatu misi.

Pernyataan tersebut juga didukung oleh Burn (2004), yang menyatakan bahwa efektifitas tim atau tim yang efektif merupakan tim kerja yang anggota-anggotanya saling berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama dan memiliki sikap yang saling mendukung dalam kerjasama tim. Menurut Daft (2000) jenis *team work* terdiri dari 6 (enam) jenis, yaitu:

- a. Tim Formal. Tim formal adalah sebuah tim yang dibentuk oleh organisasi sebagai bagian dari struktur organisasi formal.
- b. Tim Vertikal. Tim vertikal adalah sebuah tim formal yang terdiri dari seorang manajer dan beberapa orang bawahannya dalam rantai komando organisasi formal
- c. Tim Horizontal. Tim horizontal adalah sebuah tim formal yang terdiri dari beberapa karyawan dari tingkat hirarki yang hampir sama tapi berasal dari area keahlian yang berbeda.
- d. Tim dengan Tugas Khusus. Tim dengan tugas khusus adalah sebuah tim yang dibentuk diluar organisasi formal untuk menangani sebuah proyek dengan kepentingan atau kreativitas khusus.
- e. Tim Mandiri. Tim Mandiri adalah sebuah tim yang terdiri dari 5 hingga 20 orang pekerja dengan beragam keterampilan yang menjalani rotasi pekerjaan untuk menghasilkan sebuah produk atau jasa secara lengkap, dan pelaksanaannya diawasi oleh seorang anggota terpilih.
- f. Tim Pemecahan Masalah Tim pemecahan masalah adalah biasanya terdiri dari 5 hingga 12 karyawan yang dibayar perjam dari departemen yang sama, dimana mereka bertemu untuk mendiskusikan cara memperbaiki kualitas, efisiensi, dan lingkungan kerja.

### **Komunikasi Interpersonal**

Komunikasi Interpersonal adalah komunikasi antara suatu individu dengan individu lainnya yang dilakukan melalui tatap muka dimana memungkinkan setiap pelakunya untuk mendapat reaksi dari orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun non verbal. Komunikasi interpersonal ini bisa dikatakan bagian dari interaksi dari beberapa individu akan tetapi secara umum komunikasi interpersonal terjadi antara suatu individu dengan individu lainnya. Interpersonal secara umum adalah proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka. Sedangkan hubungan interpersonal adalah hubungan diluar diri atau disebut juga dengan penyesuaian dengan orang lain. komunikasi interpersonal, akan terdapat suatu proses dan biasanya dimulai dengan interpersonal attraction. Baron dan Byrne (2006) menjelaskan bahwa *Interpersonal attraction* adalah penilaian seorang terhadap sikap orang lain. Di mana penilaian ini dapat diekspresikan melalui sesuatu dimensi, dari strong liking sampai dengan strong dislike.

Dalam membentuk hubungan interpersonal antara konselor dan konseling, adalah sebagai media bimbingan dan konseling untuk membantu konseli dalam mencapai pertumbuhan dan perkembangan yang optimal, jika diamati hubungan interpersonal memiliki beberapa ciri-ciri, yaitu:

- a. Arus pesan dua arah, artinya antara konselor dan konseli dalam posisi sejajar tidak ada yang dianggap lebih menggurui, arus pesan dua arah ini secara berkelanjutan atau kontinu.
- b. Suasana informal, artinya pelaku atau konselor dan konseli dalam kondisi tidak kaku dengan posisinya masing-masing, namun Komunikasi ini lebih bersifat pendekatan secara individu yang bersifat pertemanan dan kekeluargaan.
- c. Umpan balik segera, artinya pelaku dapat mengetahui umpan balik pesan yang disampaikan dengan segera, baik secara verbal maupun nonverbal.
- d. Peserta atau orang yang terlibat dalam konseling melalui hubungan interpersonal ini berada dalam jarak dekat baik dalam arti fisik atau psikologis atau dalam satu ruang.

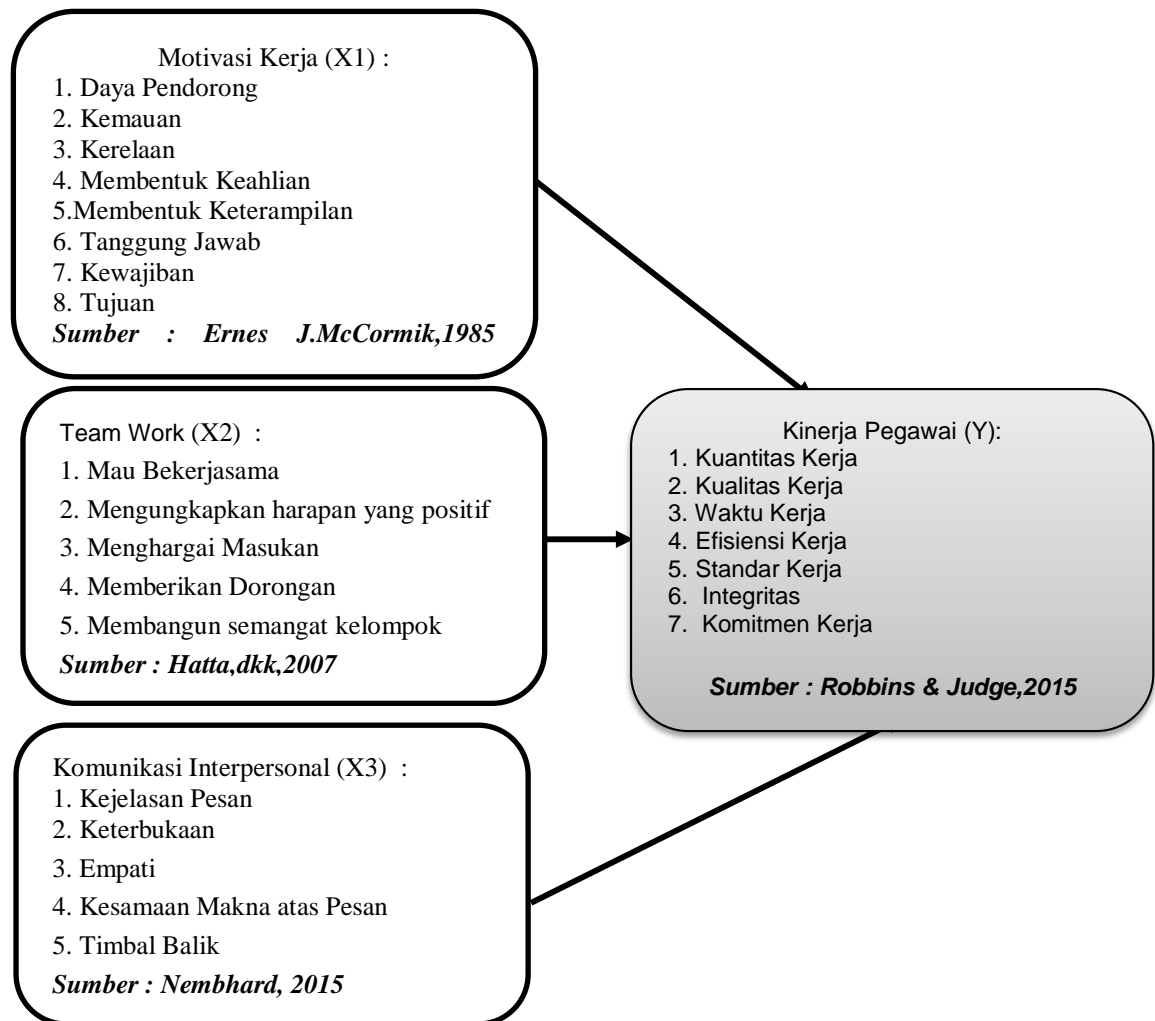
- e. Orang yang terlibat dalam Komunikasi interpersonal ini mengirim dan menerima pesan secara spontan, baik secara verbal maupun nonverbal.

Sementara menurut Judy Pearson, menyebutkan karakteristik dalam hubungan interpersonal, yaitu:

- a. Dimulai dengan diri pribadi (self), artinya segala penafsiran pesan maupun penilaian mengenai orang lain berangkat dari diri sendiri artinya eksplorasi diri konselor terhadap konseli.
- b. Bersifat transaksional atau saling mengisi atau disebut komunikasi diadik, karena bersifat dinamis.
- c. Menyangkut aspek isi pesan dan Komunikasi antar pribadi (Komunikasi interpersonal).
- d. Adanya kedekatan fisik antara pihak-pihak yang berinteraksi yang dapat berupa fisik atau psikis.
- e. Interdependensi, adalah saling bergantung satu dengan yang lainnya atau saling memberikan kepercayaan. Interdependensi terjadi ketika dua atau lebih orang saling mempengaruhi perasaan satu sama lain, mempengaruhi pikiran dan perilaku satu sama lain, dalam term interdependensi berarti hasil yang diterima oleh seseorang akan bergantung pada perilaku orang lain atau disebut dengan intervensi.

### Hubungan Antara Variabel Motivasi Kerja, Team Work, Komunikasi Interpersonal dan Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil kajian teoritis dan kajian empiris dirumuskan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual  
Sumber: Kajian Teoritis dan Empiris

Motivasi Kerja menurut Ernest J. McCormick dipengaruhi oleh Daya Pendorong yaitu semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan. Namun, cara-cara yang digunakan berbeda-beda dari tiap-tiap individu menurut latar belakang kebudayaannya masing-masing. Kemauan yaitu dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi/terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan). Kemauan mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya tawaran dari orang lain. Kerelaan yaitu suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas). Membentuk Keahlian yaitu, proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu. Membentuk Keterampilan yaitu kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi tertentu.

Membentuk keterampilan bukan hanya mencakup gerakan motoriknya saja, melainkan juga pada penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Seseorang yang mampu mendayagunakan/menggunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil. Tanggung Jawab yaitu suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Tanggung jawab diartikan secara umum sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu

### **H1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.**

Menurut Chaplin (2002) motivasi kerja adalah kecenderungan seseorang untuk bekerja dan mencapai kesuksesan atau memperoleh apa yang menjadi tujuan akhir yang dikehendaki, keterlibatan diri individu terhadap suatu tugas, harapan untuk berhasil dalam suatu tugas yang diberikan, serta dorongan untuk menghadapi rintangan-rintangan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan secara cepat dan tepat. Menurut Ernest J. McCormick 1985 dalam Anisa, 2017 Tanggung Jawab yaitu suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Tanggung jawab diartikan secara umum sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu. Kewajiban yaitu sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Misalnya dalam bidang kerja, Anda akan diberikan tugas-tugas yang harus diselesaikan. Tujuan yaitu merujuk pada pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

Indikator Team Work menurut West (dalam Hatta dkk, 2017) dipengaruhi oleh Mau bekerjasama yaitu rencana sukarela dimana dua atau tiga entitas/ orang terlibat dalam pertukaran yang saling menguntungkan sebagai pengganti berkompetisi. Dalam istilah sederhana, kerjasama memadukan ciri-ciri koordinasi dengan berbagi sumber daya. Mengungkapkan Harapan yang positif adalah sebuah upaya untuk mencapai tujuan tertentu yang disesuaikan dengan kemampuan. Aspek ini menjelaskan bahwa individu menggunakan strategi yang telah disesuaikan dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai suatu pekerjaan yang baik.

Menghargai Masukan yaitu Saling menghargai terjadi saat dua orang atau lebih menunjukkan atau merasa terhormat atau berharga terhadap satu sama lain. Dan rasa percaya terjadi saat seseorang percaya terhadap tindakan orang lain. Saling menghargai maupun rasa percaya menyiratkan suatu proses dan hasil yang dilakukan bersama. Sistem manajemen tidak selalu menciptakan lingkungan yang meningkatkan rasa hormat atau rasa percaya terhadap rekan kerja (Blais, 2006).

### **H2. Team Work berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.**

Tracy (2006) menyatakan bahwa *team work* merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Teamwork dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagianbagian organisasi. Biasanya teamwork beranggotakan orang-

orang yang memiliki perbedaan keahlian/kompetensi sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan organisasi.

Pernyataan di atas diperkuat Dewi (2007) kerja tim (*team work*) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Dengan melakukan teamwork diharapkan hasilnya melebihi jika dikerjakan secara perorangan.

Indikator Komunikasi Interpersonal dipengaruhi oleh Kejelasan Pesan kejelasan pesan yang harus mengandung makna bahwa apa yang setiap kita ucapkan atau sampaikan kepada orang lain, akan mendapatkan sebuah respon yang baik dan penerimaan di sana. Tanpa adanya penerimaan awal, mungkin komunikasi yang berlangsung bukanlah komunikasi yang terbuka. Keterbukaan yaitu Kejujuran sebenarnya tidak mutlak menjadi indikator dari keterbukaan sebab keterbukaan yang dimaksud di sini adalah bagaimana komunikasi kita bisa mendapatkan umpan balik. Tetapi setidaknya dengan adanya unsur kejujuran ini, komunikasi kita menjadi lebih benar dan bisa dipertanggungjawabkan.

### **H3. Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.**

Komunikasi interpersonal, akan terdapat suatu proses dan biasanya dimulai dengan interpersonal attraction. Baron dan Byrne (2006) menjelaskan bahwa *Interpersonal attraction* adalah penilaian seorang terhadap sikap orang lain. Di mana penilaian ini dapat diekspresikan melalui sesuatu dimensi, dari strong liking sampai dengan strong dislike.

Komunikasi antar pribadi (*Interpersonal communication*), yaitu salah satu unsur dasar yang dipelajari dalam psikologi sosial dan merupakan awal dari segala bentuk interaksi sosial. Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terdiri dari dua orang atau lebih yang saling tergantung satu sama lain dan menggunakan pola interaksi yang konsisten.

Sedangkan menurut Enjang, komunikasi interpersonal adalah komunikasi antar orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap peserta menangkap langsung baik secara verbal maupun secara tatap muka, interaksi verbal. Menurut Agus Mulyono dalam Suranto, komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang berbentuk. Jadi yang dimaksud dengan komunikasi interpersonal adalah komunikasi diluar diri, yaitu dengan lingkungan sekitar.

## **III. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory* research dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antara motivasi berprestasi, teamwork dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Biddokes Polda Sultra. Populasi Penelitian ini dilaksanakan pada ASN dan Non ASN Biddokes Polda Sultra dengan jumlah 196 orang.

Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling*, dan untuk menentukan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin, dengan tingkat presisi yang ditetapkan sebesar 10% maka berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel (n) sebanyak 66 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden berkaitan dengan variable yang di bahas dalam penelitian ini. Kuisisioner yang digunakan adalah tipe pilihan, dimana responden diberikan alternatif jawaban untuk memilih satu dari lima jawaban yang disediakan. Data penelitian di uji dengan menggunakan software SPSS.



#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel penelitian. Ketiga variable tersebut yaitu Motivasi Kerja, Team Work dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai.

Table 1. Hasil analisis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
(Constant)	.072	.197		.368	.714	-.321	.466
Motivasi Kerja	.396	.097	.396	4.076	.000	.202	.590
Team work	.385	.100	.385	3.848	.009	.015	.386
Komunikasi Interpersonal	.367	.100	.367	3.662	.001	.167	.568

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Koefisien regresi motivasi kerja sebesar, 0,396. Koefisien ini bertanda positif jika motivasi kerja baik atau meningkat maka akan semakin baik atau meningkatkan kinerja pegawai. Koefisien regresi teamwork sebesar, 0,385. Koefisien ini bertanda positif jika team Work baik atau meningkat maka akan semakin baik atau meningkatkan kinerja pegawai. Koefisien regresi komunikasi interpersonal sebesar, 0,367. Koefisien ini bertanda positif jika komunikasi interpersonal baik atau meningkat maka akan semakin baik atau meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,866. Ini menunjukkan bahwa keeratan hubungan langsung antara variable Motivasi kerja, Teamwork dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai Biddokkes POLDA Sultra adalah sebesar 0,866. Untuk mengetahui keeratan hubungan antara Motivasi kerja, Teamwork dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai Biddokkes POLDA Sultra.

Table 2. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 <sub>a</sub>	.843	.816	.976

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Team Work dan Komunikasi Interpersonal.

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pembahasan maka ditemukan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik motivasi maka akan semakin baik pula kinerja pegawai, motivasi kerja yang dimaksud yaitu daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian proses penciptaan atau pembentukan, membentuk keterampilan, tanggung jawab, kewajiban dan tujuan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil jawaban responden yang dikategorikan baik atas, mempunyai keinginan untuk berprestasi, didukung pimpinan dan rekan kerja untuk berprestasi, pimpinan mengakui dan menghargai hasil kerja, rekan sekerja mengakui dan menghargai hasil kerja, uraian tugas pada instansi tempat bekerja sangat jelas, adanya tantangan tugas yang diberikan menjadikan termotivasi untuk menyelesaikannya, ada kejelasan tanggung jawab tugas yang diberikan oleh instansi tempat bekerja, ada otonomi pelaksanaan tugas pada instansi tempat bekerja, instansi memberikan kesempatan mengembangkan diri melalui tugas yang diberikan, instansi tempat bekerja memberikan dukungan kebijakan untuk pengembangan diri.

Kajian empiris yang memberikan penjelasan antara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Pradita L, 2017 hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dalam hal ini peranan motivasi adalah penting bagi para pegawai karena dengan adanya motivasi ini, diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Oleh karenanya kemampuan untuk memotivasi bawahan merupakan keterampilan atasan dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil pembahasan maka ditemukan bahwa team Work berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik kerjasama (Team Work) antara sesama rekan kerja maka akan semakin baik pula kinerja pegawai, teamwork yang dimaksud yaitu mau bekerjasama, mengungkapkan harapan yang positif, menghargai masukan, memberikan dorongan, membangun semangat kelompok.

Simanjuntak 2005 menyatakan bahwa kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan pencapaian hasil untuk mencapai tujuan Instansi/perusahaan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Jadi secara keseluruhan variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini saling berkaitan dengan teori-teori yang ada. Penilaian kinerja ini dapat dilakukan oleh meneger, rekan sekerja, bawahan, dan evaluasi mandiri. Cara yang memadai untuk mengukur kinerja telah diperdebatkan secara ekstensif dalam literatur.

Variabel team work berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa teamwork berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan dari t hitung dari variabel teamwork sebesar 3,848 dan nilai sig sebesar 0,009 lebih besar dari 5%, sehingga  $H_0$  diterima, artinya team work berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Biddokkes POLDA Sultra. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik teamwork mengenai dorongan untuk belajar memecahkan masalah dengan efisien, dorongan antar individu untuk bekerja meraih tujuan bersama, dan pembentukan keputusan yang cepat. Dengan kata lain, teamwork yang berlaku mempengaruhi kinerja para pegawai dalam meningkatkan Kualitas Kinerja

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan karena hasil penelitian menyatakan bahwa proses komunikasi yang saat ini diterapkan telah memberikan dampak positif bagi karyawannya, yaitu perubahan sikap ke arah yang lebih baik dan juga hubungan antar karyawan, karyawan dan pimpinan yang semakin membaik pula.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh berbagai hasil penelitian terdahulu yang dikaji oleh Hidayat dkk (2018.) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal (X) terhadap kinerja pegawai (Y) (Hidayat, Kambara, & Lutfi, 2018). Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu pengujian secara parsial sama-sama menggunakan uji t, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan Kinerja Pegawai.

Penelitian yang dilakukan syifa aulia 2018, menunjukkan bahwa sebagian besar responden dapat berkomunikasi baik dengan pimpinan maupun antar pegawai. Dengan komunikasi interpersonal yang baik

pekerjaan dapat diselesaikan sesuai arahan dan perintah yang diberikan serta dapat membangun kerja sama antar pegawai.

Menurut Effendi (2006) komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian pesan dan atau informasi oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu, mengubah sikap, pendapat, atau perilaku baik secara langsung maupun melalui media guna menunjang penyelesaian tugas yang harus dilakukan. Dengan komunikasi interpersonal seseorang dapat saling bertukar informasi, saling mendukung dan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat segera terselesaikan sesuai dengan jumlah dan kualitas yang ditetapkan serta dalam jangka waktu yang cepat.

## **V. KETERBATASAN PENELITIAN**

Adapun keterbatasan penelitian antara lain : Pengumpulan data penelitian hanya berdasarkan pada kuesioner penelitian. Peneliti tidak melakukan wawancara mendalam dengan pimpinan dan rekan sejawat di Biddokkes Polda Sultra terkait dengan Motivasi Kerja, Team work dan Komunikasi Interpersonal. Disamping itu peneliti kurang mengkonfirmasi kepada responden terkait dengan Kinerja Pegawai., Terkait dengan Kinerja, peneliti tidak melakukan konfirmasi dengan unsur pimpinan terkait penerapan dalam Kinerja bawahan di lingkup Biddokkes Polda Sultra.

## **VI. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebagaimana yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya , maka disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Biddokkes POLDA Sultra artinya semakin termotivasi pegawai Biddokkes dalam bekerja maka semakin meningkat produktivitas kinerja pegawai
2. *Teamwork* berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Biddokkes POLDA Sultra artinya semakin baik kerjasama yang terjalin antara pegawai Biddokkes dalam bekerja maka semakin meningkat produktivitas kinerja pegawai
3. Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Biddokkes POLDA Sultra artinya semakin Baik Komunikasi Interpersonal antara pegawai dan atasan dalam bekerja maka semakin meningkat produktivitas kinerja pegawai

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Sujanto, Psikologi Umum, (Jakarta : Bumi Aksara, 1991).
- Al-Husseini, S., Elbeltagi, I., 2016. Transformational leadership and innovation: a comparison study between Iraq's public and private higher education. *Stud. Higher Educ.* 41 (1), 159–181. <http://dx.doi.org/10.1080/03075079.2014.927848>.
- Al Shaima, Taleb Taleb Hussein, Singh, Sanjay Kumar, Sherine, Farouk, Sohal, Amrik S., 2016. Knowledge enablers, processes and firm innovation capability. *J. Workplace Learn.* 28 (8), 484–495. <http://doi.org/10.1108/JWL-05-2016-0041>.
- Alnajdawi, S., Emeagwali, O.L., Elrehail, H., 2017. The interplay among green human resource practices, organization citizenship behavior for environment and sustainable corporate performance: Evidence from Jordan. *J. Environ. Accounting Manage.* 5 (3). <http://dx.doi.org/10.5890/JEAM.2017.06.001>.
- Alsaad, A., Mohamad, R., Ismail, N.A., 2015. Perceived desirability and firm's intention to adopt business to business E-Commerce: a test of second-order construct. *Adv. Sci. Lett.* 21 (6), 2028–2032. <http://dx.doi.org/10.1166/asl.2015.6194>.
- Ali, 2007. *Komunikasi Interpersonal*. Graha Ilmu. Yogyakarta. Brantas, 2009. *Dasar-dasar Manajemen*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Aleksius Madu, Jailani, 2013. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Guru Matematika SMA. *Jurnal Pendidikan Matematika Volume 8 – Nomor 1, Juni 2013*, (12-20)
- Alsaad, A., Mohamad, R., Ismail, N.A., 2017. The moderating role of trust in business to business electronic commerce (B2B EC) adoption. *Comput. Hum. Behav.* 68, 157–169. <http://dx.doi.org/10.1016/j.chb.2016.11.040>.
- Anissa Linawati, dkk. 2017. Analisis Persepsional Karyawan Dalam Hubungan Antara Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pg Soedhono Kabupaten Ngawi. 2017.
- Alzawahreh, A.A.S., 2011. Transformational leadership of superiors and creativity level among faculty members in Jordanian Universities. *J. Inst. Res. South East Asia* 9 (1), 125–132.
- Alzghoul, A., Elrehail, H., Saydam, S., Alnajdawi, S., Al-Ararah, K., 2016. The impact of corporate social responsibility on corporate reputation using marketing as moderate variable: an empirical study on Jordanian telecommunication company. *Int. J. Online Marketing Res.* 2 (1), 1–13. <http://dx.doi.org/10.5455/IJOMR.207243>.
- Avolio, B.J., Bass, B.M., 2002. Manual for the multifactor leadership questionnaire (Form 5X). In: Mindgarden, Redwood City, CA. Avolio, B.J., Gardner, W.L., 2005. Authentic leadership development: getting to the root of positive forms of leadership. *Leadersh. Q.* <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.001>.
- Avolio, B.J., Waldman, D.A., Yammarino, F.J., 1991. Leading in the 1990s: the Four I's of transformational leadership. *J. Eur. Ind. Training* 15 (4). <http://dx.doi.org/10.1108/03090599110143366>. 3090599110143366.
- Avolio, B. 2003. *Developing Potential Across a Full Range of Leadership: Cases on Transactional and Transformational Leadership*. Lawrence Erlbaum Associates: New Jersey.
- Bass, B.M., Avolio, B.J., 2013. Transformational leadership and organizational culture. *Int. J. Public Administration* 17 (1), 112–121. <http://dx.doi.org/10.1080/01900699408524907>.
- Bass, B.M., Riggio, R.E., 2006. *Transformational Leadership*. Psychology Press. Becker, J.-M., Klein, K., Wetzels, M., 2012. Hierarchical latent variable models in PLS-SEM: guidelines for using reflective-formative type models. *Long Range Plan.* 45 (5–6), 359–394. <http://dx.doi.org/10.1016/j.lrp.2012.10.001>.
- Bradshaw, R., Chebbi, M., Oztel, H., 2015. Leadership and knowledge sharing. *Asian J. Business Res.* 4 (3). <http://dx.doi.org/10.14707/ajbr.150001>.
- Brennan, J., 2008. Higher education and social change. *High. Educ.* <http://dx.doi.org/10.1007/s10734-008-9126-4>.
- Brennan, J., Ryan, S., Ranga, M., Broek, S., Durazzi, N., Kamphuis, B., 2014. Study on innovation in higher education: final report Study on Innovation in Higher Education Executive Summary.
- Brown, R., 2008. Higher education and the market. *Perspectives: Policy Practice Higher Educ.* 12, 78–83. <http://dx.doi.org/10.1080/13603100802181125>.
- Bryman, A., Bell, E., 2007. Business research methods. *Social Res.* <http://dx.doi.org/10.4135/9780857028044>.
- Enjang AS, *Komunikasi Konseling*, (Bandung: Nuansa, 2009), h.68
- Enjang AS, *Komunikasi konseling*, (Bandung: Nuansa, 2009), h.15.

- Edú-Valsania, S., Moriano, J.A., Molero, F., 2016. Authentic leadership and employee knowledge sharing behavior: Mediation of the innovation climate and workgroup identification. *Leadersh. Organiz. Dev. J.* 37 (4), 487–506.
- Elrehail, H., Alzghoul, A., Saydam, S., Alnajdawi, S., Al-Ararah, K., 2016. The role of knowledge sharing mechanism in the development of pricing strategy. *Int. J. Online Marketing Res.* 2 (1), 53–61. <http://dx.doi.org/10.5455/IJOMR.204243>.