

ANALISIS KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS GUNTING SAGA KABUPATEN LABUHAN BATU UTARA

Zufrie¹, Budi Febriani²
zufrieandhal@rocketmail.com¹
Labuhanbatu

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja pegawai di RSUD Aek Kanopan baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja pegawai dengan sampel berjumlah 149 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner atau data primer. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif Komunikasi terhadap Kemampuan Kerja dengan t hitung X_1 sebesar 1,913 lebih kecil dari t tabel 1,96, ada pengaruh positif Motivasi terhadap Kemampuan Kerja dengan t hitung X_2 sebesar 1,808 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,96, ada pengaruh positif Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai dengan t hitung X_1 sebesar 1,774 lebih kecil dari t tabel 1,96, ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan t hitung X_2 sebesar 2,444 lebih besar dari t tabel sebesar 1,96, pengaruh langsung X_1 terhadap Y sebesar 0,299 dan ditambah pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui Z sebesar 0,190 dikali 0,264 sama dengan 0,050, maka pengaruh total adalah sebesar 0,349, pengaruh langsung X_2 terhadap Y sebesar 0,283 dan ditambah pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Y melalui Z sebesar 0,296 dikali 0,264 sama dengan 0,078, maka pengaruh total adalah sebesar 0,364, pengaruh secara serempak variabel independent Komunikasi, dan Motivasi terhadap Kemampuan Kerja menunjukkan F hitung sebesar 4,438 lebih besar dari t tabel sebesar 2,60 dengan signifikansi $0,021 < 0,005$, pengaruh secara serempak variabel independent Komunikasi, Motivasi, dan Kemampuan Kerja terhadap dan Kinerja Pegawai menunjukkan F hitung sebesar 4,85 lebih besar dari t tabel sebesar 2,60 dengan signifikansi $0,007 < 0,005$.

Kata Kunci: Komunikasi, Motivasi, Kemampuan Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Puskesmas ialah dinas yang dilatih dan bertugas untuk menanggulangi gangguan kesehatan pada masyarakat. Selain itu juga, petugas Puskesmas dituntut untuk mengobati pasien. Puskesmas merupakan unsur pelaksana yang dijalankan pemerintah yang diberi tanggungjawab dalam melaksanakan tugas-tugas penanganan pasien....

Oleh karenanya, dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab pegawai dituntut memiliki Komunikasi yang berkualitas untuk mencapai kinerja yang maksimal. Komunikasi ialah ciri dasar yang menggambarkan seseorang dan mempengaruhi seperti cara bertindak, berpikir, dan mampu bertahan dalam situasi maupun kondisi yang sedang dihadapi. Komunikasi memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Komunikasi juga diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, sikap maupun karakter pribadi seseorang menjadi satu kesatuan dalam Komunikasi untuk mencapai keberhasilan dari sebuah pekerjaan yang bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan pegawai, sehingga Komunikasi yang dimiliki pegawai dapat membantu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang direncanakan.

Selain Komunikasi, Motivasi juga menyalurkan dampak kepada kinerja pegawai. Motivasi disini adalah pendorong keinginan untuk bekerja. Kecakapan dan keterampilan pegawai merupakan bagian dari Motivasi. Dengan semakin baiknya Motivasi yang dimiliki maka akan semakin terampil dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi dari seorang

pegawai juga dapat dibagikan kepada pegawai lainnya dan pegawai yang baru masuk atau pegawai senior agar kinerja pegawai dapat maksimal. Kinerja pegawai juga dapat mempengaruhi respon masyarakat terhadap kepuasan pelayanan pegawai Puskesmas , terlebih apabila tidak tepat waktu dalam menangani permasalahan sakit di sekitar daerah Labuhanbatu Utara. Kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai baik dalam kualitas maupun kuantitas dalam penilaian berdasarkan standar kerja. Kinerja yang baik dan berkualitas akan memberikan keuntungan terhadap organisasi ataupun instansi.

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada Kantor Dinas Puskesmas Dusun Sidua-Dua, Labuhanbatu Utara, Jalan Lintas Sumatera Utara.

2. Waktu penelitian

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono populasi merupakan seluruh wilayah generalisasi yang mempunyai mutu dan karakter tertentu yang digunakan oleh peneliti dan dapat dijadikan kesimpulan oleh peneliti(Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini ialah pegawai Puskesmas Gunting Saga Labuhanbatu Utara.

2. Sampel

Sampel ialah sebagian atau perwakilan yang diambil dari populasi untuk dilakukannya penelitian(Prasetyo & Jannah, 2011). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu keseluruhan populasi menjadi jumlah sampel yaitu 32 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji t

Tabel 1.
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.099	5.161		1.376	.178		
X1=Komunikasi	.386	.202	.299	1.913	.064	.959	1.043
X2=Motivasi	.376	.208	.283	1.808	.080	.959	1.043

a. Dependent Variable: Z=Kemampuan Kerja

Tabel 2.
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.520	3.924		1.152	.257		
X1=Komunikasi	.272	.154	.269	1.774	.085	.959	1.043
X2=Motivasi	.387	.158	.371	2.444	.020	.959	1.043

a. Dependent Variable: Y=Kinerja Pegawai

Tabel 3.
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.049	3.938		.774	.444		
X1=Komunikasi	.192	.158	.190	1.219	.232	.865	1.156
X2=Motivasi	.309	.162	.296	1.908	.065	.875	1.143
Z=Kemampuan Kerja	.207	.127	.264	1.627	.113	.796	1.256

a. Dependent Variable: Y=Kinerja Pegawai

1. Pada tabel 4.1 Hasil pengujian dari X1 terhadap Z menunjukkan t hitung X1 sebesar 1,913 lebih kecil dari t tabel 1,96 ini berarti Hipotesis yang menyatakan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Kerja ditolak
2. Pada Tabel 4.1 Hasil pengujian dari X2 terhadap Z menunjukkan t hitung X 2 sebesar 1,808 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,96 ini berarti Hipotesis yang menyatakan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kemampuan Kerja ditolak.
3. Pada tabel 4.2 Hasil pengujian dari X1 terhadap Y menunjukkan t hitung X1 sebesar 1,774 lebih besar dari t tabel 1,96 ini berarti Hipotesis yang menyatakan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai diterima
4. Pada Tabel 4.2 Hasil pengujian dari X2 terhadap Y menunjukkan t hitung X 2 sebesar 2,444 lebih besar dari t tabel sebesar 1,96 dengan signifikansi $0,000 < 0,005$, ini berarti Hipotesis yang menyatakan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai diterima.
5. Pada tabel 4.3 Hasil pengujian dari pengaruh langsung X1 terhadap Y sebesar 0,299 dan ditambah pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y melalui Z sebesar 0,190 dikali $0,264 = 0,050$, maka pengaruh Total adalah sebesar 0,349
6. Pada tabel 4.3 Hasil pengujian dari pengaruh langsung X2 terhadap Y sebesar 0,283 dan ditambah pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y melalui Z sebesar 0,296 dikali $0,264 = 0,078$, maka pengaruh Total adalah sebesar 0,364

B. Uji F

Tabel 4.
ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	51.644	2	25.822	4.348	.021 ^b
Residual	201.924	34	5.939		
Total	253.568	36			

a. Dependent Variable: Z=Kemampuan Kerja

b. Predictors: (Constant), X2=Motivasi, X1=Komunikasi

Tabel 5.
ANOVAa

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	47.650	3	15.883	4.850	.007 ^b
Residual	108.079	33	3.275		
Total	155.730	36			

a. Dependent Variable: Y=Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Z=Kemampuan Kerja, X2=Motivasi, X1=Komunikasi

1. Pada Tabel 4.4 Hasil pengujian dari Variabel independent Komunikasi, dan Motivasi terhadap Kemampuan Kerja menunjukkan F hitung sebesar 4,438 lebih besar dari t tabel sebesar 2,60 dengan signifikansi $0,021 < 0,005$, ini berarti Hipotesis yang menyatakan Komunikasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara serempak terhadap Kinerja Pegawai diterima
2. Pada Tabel 4.5 Hasil pengujian dari Variabel independent Komunikasi, dan Motivasi, dan Kemampuan Kerja terhadap dan Kemampuan Kerja menunjukkan F hitung sebesar 4,85 lebih besar dari t tabel sebesar 2,60 dengan signifikansi $0,007 < 0,005$, ini berarti Hipotesis yang menyatakan Komunikasi, Motivasi dan Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara serempak terhadap Kinerja Pegawai diterima

Tabel 4.6
Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.451 ^a	.204	.157	2.43699	1.986

a. Predictors: (Constant), X2=Motivasi, X1=Komunikasi

b. Dependent Variable: Z=Kemampuan Kerja

Tabel 7.
Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.553 ^a	.306	.243	1.80973	1.454

a. Predictors: (Constant), Z=Kemampuan Kerja, X2=Motivasi, X1=Komunikasi

b. Dependent Variable: Y=Kinerja Pegawai

3. 1. Pada tabel 4. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,204, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh Variabel Komunikasi, dan Motivasi, secara simultan berpengaruh terhadap Variabel dan Kemampuan Kerja adalah sebesar 20,40 %, dan sisanya sebesar 79.60 % dijelaskan oleh variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
4. 2. Pada tabel 4. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,306, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh Variabel Komunikasi, Motivasi, dan Kemampuan Kerja, secara simultan berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 30,60 %, dan sisanya sebesar 69.40 % dijelaskan oleh variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif Komunikasi terhadap Kemampuan Kerja dengan t hitung X_1 sebesar 1,913 lebih kecil dari t tabel 1,96.
2. Ada pengaruh positif Motivasi terhadap Kemampuan Kerja dengan t hitung X_2 sebesar 1,808 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,96 dengan signifikansi 0,00 0,000.
3. Ada pengaruh positif Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai dengan t hitung X_1 sebesar 1,774 lebih kecil dari t tabel 1,96.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan t hitung X_2 sebesar 2,444 lebih besar dari t tabel sebesar 1,96 dengan, ini berarti Hipotesis yang menyatakan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai diterima.
5. Pengaruh langsung X_1 terhadap Y sebesar 0,299 dan ditambah pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui Z sebesar 0,190 dikali 0,264 = 0,050, maka pengaruh Total adalah sebesar 0,349
6. Pengaruh langsung X_2 terhadap Y sebesar 0,283 dan ditambah pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Y melalui Z sebesar 0,296 dikali 0,264 = 0,078, maka pengaruh Total adalah sebesar 0,364
7. Pengaruh secara serempak Variabel independent Komunikasi, dan Motivasi terhadap Kemampuan Kerja menunjukkan F hitung sebesar 4,438 lebih besar dari t tabel sebesar 2, 60 dengan signifikansi $0,021 < 0,005$
8. Pengaruh secara serempak variabel independent Komunikasi, Motivasi , dan Kemampuan Kerja terhadap dan Kinerja Pegawai menunjukkan F hitung sebesar 4,85 lebih besar dari t tabel sebesar 2,60 dengan signifikansi $0,007 < 0,005$.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad. (2018). Media Pembelajaran..., Ahmad, Fakultas Teknik 2018. 1–9.
- Atabik, A. (2014). Teori Kebenaran Perspektif Filsafat Ilmu. Fikrah, Vol. 2, No. 1, Juni 2014, 2(1), 253–271.
- Berutu, Y. B. (2017). Pengaruh Motivasi, Pengetahuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subussalam. In Journal of Chemical Information and Modeling (Vol. 53, Issue 9).
- Fatriani, M. D. (2015). Keefektifan Penerapan Pendekatan Keterampilan Proses Dalam Pembelajaran IPA Terhadap Minat Belajar Siswa Kelas IV SD Negeri Golo Yogyakarta, 16(2), 39–55. Keefektifan Penerapan Pendekatan Keterampilan Proses Dalam Pembelajaran IPA Terhadap Minat Belajar Siswa Kelas IV SD Negeri Golo Yogyakarta, 16(2), 39–55. <https://doi.org/10.1377/hlthaff.2013.0625>
- FAUZI, A. (2020). kemampuan kerja karyawan. Yaspemainsidi.Com. file:///C:/Users/MYBOOK 11/Documents/kemampuan kerja karyawan - YasPeMaInsidi.pdf
- HAREFA, S. (2014). PENGARUH DISIPLIN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PETUGAS PADA DINAS PENCEGAH PUSKESMAS KOTA MEDAN. UNIVERSITAS DIAN NUSANTARA MEDAN.
- MISBAHUDDIN. (2018). model komunikasi humas pada dinas Puskesmas dan penyelamatan kota banda aceh.
- Prasetyo, B., & Jannah, L. M. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif (ke-6). PT Rajagrafindo Persada.
- Purwanto, S. B. (2011). Pengaruh Komunikasi , Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Proyek Pondasi Tower di Timor Leste PT Cahaya Inspirasi Indonesia). 66, 139–144.

- Puspita, R. (2018). Pengaruh pengetahuan kerja, kemampuan kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. *Management and Business Review*, 2(1), 62–70. <https://doi.org/10.21067/mbr.v2i1.4732>
- Riadi, M. (2017). Pengertian, Manfaat dan Elemen Word of Mouth (WOM). *KajianPustaka.Com*. file:///C:/Users/MYBOOK 11/Documents/Pengertian, Manfaat dan Elemen Word of Mouth (WOM) - KajianPustaka.com.pdf
- Simanjorang, E. F. S. (2020). ANALISIS PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PRUDENTIAL LIFE ASSURANCE RANTAUPRAPAT. 1, 168–175.
- Sudirman, M. (n.d.). PENGARUH PENGETAHUAN, KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK RAKYAT INDONESIA SYARIAH KANTOR CABANG BANDUNG SUNIARAJA. 1–16.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (ke-19). Alfabeta, cv.