

PENGARUH INTENSITAS KOMUNIKASI PIMPINAN TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA STAF DI LINGKUNGAN IAI DDI POLEWALI MANDAR

Ahmad Azis¹, Sukmar²

Institut Agama Islam DDI Polewali Mandar

E-Mail: ahmadazis@ddipolman.ac.id, sukmar013@jai.ddipolman.ac.id

ABSTRAK

Prestasi Kerja staf IAI DDI Polewali Mandar dipengaruhi oleh banyak faktor. Dalam usaha meningkatkan prestasi kerja staf tersebut diharapkan dengan adanya komunikasi, motivasi dan kemampuan kerja yang tinggi dapat berimbas pada peningkatan prestasi kerja staf ke arah yang semakin baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan komunikasi, motivasi, dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja staf. Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif. Sampel sebanyak 115 orang staf di PT. Gapura Angkasa Cabang Semarang yang diambil secara dengan rumus Slovin dan dipilih berdasar stratified sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan data diuji serta dianalisis menggunakan analisis regresi dengan SPSS ver 16.0 for windows. Berdasarkan hasil analisis data penelitian dapat disimpulkan bahwa : (1) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, (3) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, (4) Komunikasi, motivasi, dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja staf IAI DDI Polewali Mandar.

Kata Kunci : Komunikasi; Motivasi; Kemampuan Kerja; Prestasi Kerja.

Latar Belakang

Perkembangan di jaman era teknologi saat ini yang diiringi dengan pertumbuhan perekonomian, dimana kedudukan prestasi kerja sumber daya manusia memiliki peran sangat penting dalam tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi. Dengan situasi dan kondisi perekonomian sampai sekarang ini perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan penerbangan yang khususnya memiliki peran sebagai *ground handling* dalam mengambil suatu kebijakan harus lebih hati-hati terutama perihal pengelolaan manajemen sumber daya manusia. Menurut Mathis dan Jackson (2016) pengertian manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif (dapat membawa hasil/tindakan) dan efisien (ketepatan usaha dalam menjalankan) berguna untuk mencapai tujuan

organisasi. Dengan pembinaan sumber daya manusia bagi Instansi IAI DDI Polewali Mandar yang memiliki tujuan agar prestasi kerja stafnya bisa meningkat memerlukan beberapa faktor. Adapun faktor-faktor yang memberikan peningkatan prestasi kerja staf yang memiliki tujuan untuk tercapainya keberhasilan di lingkungan IAI DDI Polewali Mandar agar bisa berdikari secara konsisten memerlukan komunikasi, motivasi, dan kemampuan kerja staf.

Menurut Effendy (2016) komunikasi internal meliputi berbagai cara yang dapat diklarifikasikan menjadi dua jenis, yakni:

1. Komunikasi Personal (*Personnel Communication*) adalah komunikasi dua orang atau lebih dan berlangsung dengan dua cara yakni komunikasi tatap muka secara langsung (*face to face communication*) dan komunikasi media (*mediated communication*) dengan cara menggunakan alat

atau media komunikasi seperti telepon atau memorandum;

2. Komunikasi Kelompok (*Group Communication*) adalah komunikasi antara seseorang dalam situasi tatap muka. Komunikasi ini bisa kecil, dan bisa juga besar, tetapi berapa jumlah orang yang termasuk kelompok kecil, dan berapa jumlah yang termasuk besar tidak ditentukan dengan perhitungan secara eksakta dengan ditentukan berdasarkan ciri dan sifat komunikasi dalam hubungannya dengan proses komunikasi.

Sebenarnya komunikasi staf yang terjadi di IAI DDI Polewali Mandar tergolong masih rendah, hal ini tampak terlihat komunikasi antara pimpinan dengan bawahan belum optimal karena adanya status kedudukan sosial yang terorganisasi seperti Rektor dengan pelaksana, komunikasi antara staf yang satu dengan staf lainnya juga belum maksimal karena masih adanya status senior (staf yang sudah lama bekerja) dengan junior (staf belum lama bekerja) serta komunikasi luar dengan pihak konsumen yang belum bisa dipahami oleh pihak konsumen.

Perguruan Tinggi yang bergerak dalam bidang jasa memang diperlukan adanya komunikasi yang baik secara vertikal, horizontal maupun diagonal karena dibutuhkannya komunikasi untuk menjalin hubungan kerjasama antara staf dengan perusahaan untuk saling membantu dalam mengadakan interaksi. Komunikasi berperan penting dalam menjalin kerjasama agar organisasi bisa tercapai dan mempunyai pengaruh sangat besar dalam proses pencapaian tujuan perusahaan, untuk mendukung agar komunikasi lebih optimal yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja staf diperlukan juga motivasi.

Motivasi merupakan proses yang

berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian tujuan (Robbins, 2016). Sebenarnya motivasi kerja sumber daya manusia di Indonesia sampai dengan saat ini tergolong masih rendah, demikian pula yang terjadi di lingkungan IAI DDI Polewali Mandar secara kuantitatif dapat dilihat dari menurunnya motivasi staf untuk memperoleh jabatan yang sesuai keterampilan akan tetapi tidak didukung adanya pengakuan dari Kementerian.

Selain motivasi yang dapat meningkatkan prestasi kerja staf juga diperlukan dari tingkat kemampuan kerja yang maksimal, hal ini di lingkungan IAI DDI Polewali Mandar kemampuan kerja staf yang ingin meningkat sesuai dengan keahlian masih tergolong rendah. Kemampuan (*ability*) adalah sebuah penilaian terkini atas bagaimana yang dapat dilakukan seseorang (Robbins, 2017). Dapat disimpulkan bahwa kemampuan (*ability*) kerja adalah kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang.

Adapun rendahnya kemampuan kerja staf di lingkungan IAI DDI Polewali Mandar terlihat dari laporan evaluasi kinerja. Sebagai contoh: mereka yang bekerja di bidang administrasi, hanya bisa menerapkan keahlian dasar. Mereka belum mampu menerapkan keahlian diatas keahlian yang mereka miliki. Apalagi staf di IAI DDI Polewali Mandar sini masih ada juga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawabnya, masih ada yang diselesaikannya tidak sesuai dengan *standart operational procedure (SOP)*, maka untuk meraih prestasi kerja itu didasarkan pada sifat perilaku dari individu staf itu sendiri.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu (Hasibuan 2015). Tanpa adanya prestasi kerja yang baik pada setiap level pekerjaan dalam suatu organisasi, pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi akan sangat sulit untuk tercapai atau bahkan tidak dapat terwujud sama sekali.

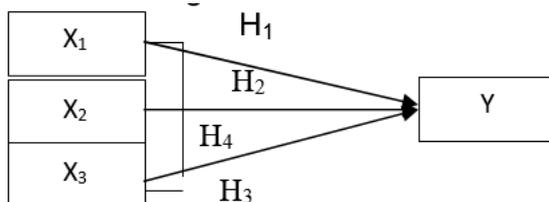
Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif menekankan analisis pada data numerikal yang diolah dengan metode statistik. Penulis menggunakan metode inferensial dengan analisis kuantitatif dimana dianalisis sesuai dengan hipotesis penelitian. Analisis kuantitatif ini dipergunakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi, dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja Staf IAI DDI Polewali Mandar.

Desain penelitian adalah tahapan atau gambaran yang akan dilakukan dalam melakukan penelitian untuk memudahkan penyusun dalam melakukan penelitian (Arikunto, 2016). Desain penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

A. Suharsimi Arikunto (2010) mendefinisikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas



Gambar 1 :Desain Penelitian

objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

dan kemudian ditarik kesimpulannya. keseluruhan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf pelaksana di lingkungan IAI DDI Polewali Mandar sebanyak 100 orang., selengkapnya dapat disajikan seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.1. Populasi Penelitian

No	Pelaksana/Bagian	Populasi
1	Check-in	14
2	Boarding Gate	10
3	Baggage Service	7
4	Operation	10
5	GSE Operator	9
6	AVSEC	17
7	Cargo Handling	15
8	Greeting Service	16
9	Porter Lapangan	42
10	Aircraft Cleaner	20
Jumlah		160

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Staf pelaksana IAI DDI Polewali Mandar yang masing-masing memiliki ciri dan karakter yang berbeda-beda di lihat dari segi latar belakang seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Metode penentuan sampel dalam penelitian ini adalah *proportional stratified random sampling*. Dimana teknik yang digunakan dalam mengambil sampling menggunakan proporsi pada staf di tiap-tiap bagian/unit pada IAI DDI Polewali Mandar. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan menggunakan rumus Slovin dan didapatkan total sampel sejumlah 95 responden.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi

Berdasarkan rancangan model analisis regresi, maka dapat dilakukan satu tahap analisis regresi ganda. Untuk keperluan pengujian ini digunakan toleransi 5%, sehingga kriteria yang digunakan adalah hipotesis kerja (H_a) diterima apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau koefisien

probabilitas yang diperoleh $< 0,05$.

Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Staf

Hasil pengoperasian model analisis regresi ganda menghasilkan persamaan regresi $Y = 0,145 X_1 + 0,472 X_2 + 0,257 X_3$, dengan nilai F sebesar 42,554 (lampiran hasil regresi ganda). Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan tingkat kepercayaan 95%, model regresi yang digunakan sesuai dengan model konseptual yang dirancang sehingga persamaan regresi tersebut memiliki makna yang berarti apabila digunakan untuk membuat suatu prediksi. Demikian pula hasil koefisien probabilitas (sig) 0,00 ternyata lebih kecil dari toleransi yang diberikan sebesar 0,05.

Dari hasil analisis data diperoleh temuan-temuan yang merupakan jawaban atas masalah-masalah penelitian dan pembuktian hipotesis penelitian. Masalah pokok penelitian telah terjawab, yaitu Komunikasi, Motivasi, dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Staf IAI DDI Polewali Mandar. Selanjutnya diuraikan pembahasan hasil penelitian dengan cara menafsirkan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Dalam penelitian ini melibatkan satu variabel terikat yaitu prestasi kerja staf.

Pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja Staf IAI DDI Polewali Mandar

Sesuai dengan hasil uji hipotesis, terbukti bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Staf IAI DDI Polewali Mandar. Hal ini dibuktikan dengan orang-orang yang memiliki komunikasi yang baik di lingkungan kerja menunjukkan prestasi kerja yang baik pula, karena seluruh pesan dan informasi dapat tersampaikan dengan

baik dan benar. Selain itu pegawai memiliki kesempatan membina hubungan kerjasama yang baik dalam sesama unit kerja ataupun lain unit.

Dari hasil perolehan kuesioner, terbukti bahwa komunikasi memiliki nilai signifikan yang terlemah memengaruhi prestasi kerja yaitu sebesar 0,145. Artinya staf yang telah memiliki komunikasi atau hubungan yang baik dengan rekan kerja, walaupun hanya sedikit berinteraksi tetap bisa melaksanakan pekerjaannya dengan baik karena informasi akan cepat beredar kepadanya. Prestasi kerja yang ditonjolkan dikarenakan yang bersangkutan telah dapat menyerap informasi dengan cepat dan melaksanakan pekerjaannya bersama tim sehingga timbul kebersamaan yang erat.

Setiap staf juga tidak segan untuk sedikit membubuhkan candaan supaya komunikasi tidak terkesan monoton dan tegang. Kenyamanan ini yang terlihat memacu prestasi kerja staf IAI DDI Polewali Mandar. Komunikasi sebagai pembuka adanya interaksi yang meningkatkan rasa saling peduli antar sesama staf sehingga bekerja dalam tim menjadi hal yang amat menyenangkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Hardjana (2017) yang menyebutkan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian makna dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang kepada orang lain melalui media tertentu.

Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja Staf IAI DDI Polewali Mandar

Sesuai dengan hasil uji hipotesis, terbukti bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja staf IAI DDI Polewali Mandar. Hal ini dibuktikan dengan adanya semangat dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab masing-masing

personil yang berimbang pada pencapaian hasil yang stabil sehingga pelayanan dapat memuaskan konsumen.

Dari hasil perolehan kuesioner, terbukti bahwa motivasi memiliki nilai signifikan yang terkuat memengaruhi prestasi kerja yaitu sebesar 0,472. Sebagai sebuah hal yang muncul langsung dalam diri staf, motivasi harus terus disemangati agar tidak meredup ataupun padam. Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk merangsang motivasi staf sehingga prestasi kerja menjadi meningkat pula adalah dengan adanya perhatian maupun pengakuan status staf dari pihak manajemen IAI DDI Polewali Mandar sehingga staf menjadi loyal terhadap instansi. Dari rasa loyal dan pengabdian yang dimiliki oleh seorang staf maka akan terus termotivasi untuk dapat memajukan prestasi kerja yang memuaskan.

Berdasarkan hasil pengamatan pada objek penelitian, yaitu pada IAI DDI Polewali Mandar, terlihat bahwa motivasi kerja staf sudah tinggi, mengingat masing-masing staf memiliki kesadaran akan pentingnya motivasi kerja untuk meningkatkan prestasi kerjanya sendiri. Staf menyadari bahwa motivasi yang tinggi akan membawa dampak positif bagi karier kerja mereka untuk diangkat menjadi staf tetap tentunya mendapatkan promosi jabatan sehingga dapat berimbang pada pelayanan IAI DDI Polewali Mandar dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa dan pegawai lainnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2015) yang mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau kerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Staf IAI DDI Polewali Mandar

Sesuai dengan hasil uji hipotesis, terbukti bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja staf di IAI DDI Polewali Mandar. Kemampuan kerja atau yang umum disebut kompetensi adalah sebuah modal dasar staf dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan Perguruan Tinggi. Kemampuan kerja dapat diukur melalui tiga komponen yaitu, pendidikan, pengalaman kerja, dan pelatihan. Dari hasil kuesioner yang diperoleh dari lapangan juga terbukti bahwa kemampuan kerja memiliki nilai signifikan yang memengaruhi prestasi kerja yaitu sebesar 0,257. Hal ini terbukti dari ketangkasan staf IAI DDI Polewali Mandar melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perguruan tinggi.

Seperti yang nampak pada lokasi penelitian yaitu di IAI DDI Polewali Mandar, staf tidak segan saling berbagi ilmu sehingga memunculkan kemampuan kerja yang seimbang. Masing-masing personil berada pada posisi semestinya dimana ia telah memiliki kemampuan kerja yang maksimal sehingga dapat dipastikan bahwa prestasi kerja orang-orang pada masing-masing section adalah tenaga-tenaga profesional di bidangnya.

Hal ini serupa dengan pendapat ahli yang dikemukakan oleh Robbins (2018), bahwa kemampuan (ability) merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Apabila kemampuan kerja telah mencukupi, dapat dipastikan prestasi kerja yang dihasilkannya juga akan menunjukkan nilai yang baik.

Variabel Dominan yang Memengaruhi Prestasi Kerja Staf IAI DDI Polewali Mandar

Sesuai dengan hasil uji SPSS versi 16.0 for windows yang didapat di lapangan, terbukti bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang paling memengaruhi prestasi kerja, yaitu sebesar 0,472. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2015) yang menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pentingnya motivasi terlihat karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja keras dan antusias mencapai prestasi kerja yang optimal.

Motivasi akan dirangsang karena adanya suatu tujuan dan tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan dimana kebutuhan yang dimaksud berasal dari kebutuhan individu maupun organisasi sehingga motivasi kerja staf dalam organisasi perlu adanya perhatian atau pengakuan status staf dari manajemen IAI DDI Polewali Mandar yang nantinya dapat berimbang menjadikan perguruan tinggi yang konsisten melayani mahasiswa dan masyarakat secara maksimal. Untuk itu, motivasi sebagai variabel yang paling kuat berpengaruh terhadap prestasi kerja, maka perlu adanya staf mendapatkan perhatian dari manajemen untuk merubah nasib staf. Dengan pengakuan atau perhatian tersebut maka motivasi kerja staf dapat meningkat untuk pencapaian prestasi kerja sehingga IAI DDI Polewali Mandar dari waktu ke waktu tetap konsisten dalam melayani mahasiswa dan masyarakat dengan sebaik-baiknya guna

menjadikan perguruan tinggi selalu mendapatkan kepercayaan dari masyarakat dan stakeholder lainnya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, simpulan yang dapat diambil adalah:

- a. Ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap prestasi kerja staf di IAI DDI Polewali Mandar.
- b. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap prestasi kerja staf di IAI DDI Polewali Mandar.
- c. Ada pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja staf di IAI DDI Polewali Mandar.

Motivasi kerja merupakan variabel yang paling mendominasi pengaruh prestasi kerja staf di IAI DDI Polewali Mandar.

DAFTAR PUSTAKA

- M., Sardiman. 2017. *Interaksi dan Motivasi Belajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2019. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta. Asari,
- Yuri. 2013. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Kecamatan Klambu Kabupaten Grobogan*. Universitas Muria Kudus.
- Aziz, Abdul. 2011. *Kemampuan dan Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Camat Banda Alam Kabupaten Aceh Timur*. Universitas Terbuka.
- Azwar, Saifuddin. 2012. *Reliabilitas dan Validitas*. "Edisi Keempat". Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cangara, H. Hafied. 2005. *Pengantar*

- Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Edwardin, Laras Tris Ambar Suksesi. 2016. *Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Staf (Studi Pada PT POS Indonesia (PERSERO) Se-Kota Semarang)*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Effendy, Onong Uchjana. 2016. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Handoyo, Tri. 2011. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dalam Mengelola Perlengkapan barang Milik/Kekayaan Negara*. Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Hardjana, Agus M. 2017. *Komunikasi Intrapersonal dan Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Hasibuan, Malayu SP. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, "Edisi Revisi"*. Jakarta: Bumi Aksara.