

**PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DAN
KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL MODERATING DI RUMAH SAKIT UMUM 'AISYIYAH
PONOROGO**

UMI FARIDA

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo
email: umifarida33@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap Prestasi kerja Karyawan dan Kepemimpinan sebagai variabel moderating karena dapat melemahkan atau memperkuat hubungan antara Komunikasi dan Prestasi kerja karyawan di Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Ponorogo. Penelitian ini tergolong ke dalam jenis penelitian penjelasan (Explanatory Research) adalah penelitian yang mencoba memberikan penjelasan pengaruh antara variable independent komunikasi dengan variable dependent yaitu Prestasi kerja karyawan, dan Kepemimpinan sebagai variabel Moderating karena populasi penelitian ini jumlahnya banyak maka dalam penelitian ini menggunakan sampel. Penelitian ini dilakukan dengan metode pengumpulan data dengan cara membagikan kuesioner dan observasi pada tempat penelitian. Sedangkan Metode Analisisnya menggunakan analisis Regresi linier sederhana dan analisis Regresi linier berganda, uji F, uji T dan koefisien derterminasi. Hasil penelitian :1) Komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja Karyawan Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah 2) Kepemimpinan berpengaruh dan dapat memperkuat hubungan antara komunikasi dan Prestasi kerja Karyawan Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Ponorogo

Kata Kunci : Komunikasi, Prestasi Kerja Karyawan dan Kepemimpinan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsure yang penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan yang berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan Organisasi. Untuk mewujudkan hal itu diperlukan manajemen Sumber Daya Manusia yang aktivitasnya dimulai dari perencanaan SDM, Rekrutmen dan seleksi, orientasi, pendidikan dan pelatihan, penilaian kinerja, promosi, mutasi serta pemberian imbalan atau kompensasi, Kepemimpinan dan Komunikasi.

Kualitas Sumber daya Manusia (SDM) merupakan salah satu untuk meningkatkan Prestasi kerja karyawan suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu diperlukan Sumber daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompeteansi akan dapat mendukung peningkatan Prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibanding-kan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Prestasi kerja karyawan sangat penting antara lain dapat mengidenti-fikasi peningkatan yang diperlukan pada SDM yang berhubungan dengan analisis dan penempatan, pelatihan dan

pengembangan, perencanaan karir, dan lain-lain. Disamping itu, penilaian kinerja karyawan sangat penting untuk memfokuskan karyawan terhadap tujuan strategis dan untuk penempatan, untuk penggantian perencanaan dan tujuan untuk pelatihan dan pengembangan.

Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor – faktor lainnya (Siagian, 2006). Dari beberapa faktor yang telah disebutkan, salah satu faktor yang berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan adalah adanya faktor Komunikasi. Karena komunikasi memegang peran utama yang merupakan tombak suatu keberhasilan pelaksanaan organisasi perusahaan. Perusahaan bisa mendapatkan hasil yang baik jika pimpinan mampu mengkomunikasikan dan menggerakkan bawahan dengan baik.

Dalam suatu organisasi, pemimpin merupakan salah satu faktor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap Prestasi kerja karyawan, karena karyawan perlu ketauladanan dan perlu adanya Motivasi dari seorang Pemimpin. Para pemimpin tentunya mempunyai gaya kepemimpinannya masing-masing. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan juga tidak terlepas dari suatu komunikasi baik komunikasi dengan pimpinan maupun komunikasi dengan sesama rekan kerja. Komunikasi merupakan unsur yang penting dalam kehidupan organisasi, baik ditinjau dari segi proses administrasi dan manajemen maupun keterlibatan semua pihak didalam suatu organisasi. Oleh karena itu Kepemimpinan dan Komunikasi perlu diperhatikan agar prestasi kerja karyawan meningkat.

Rumah Sakit merupakan organisasi pelayanan jasa yang mempunyai spesifikasi dalam hal SDM, sarana prasarana dan peralatan yang dipakai. Sering rumah sakit dikatakan sebagai organisasi yang padat modal, padat sumber daya manusia, padat teknologi dan ilmu pengetahuan serta padat regulasi. Padat modal karena rumah sakit memerlukan investasi yang tinggi untuk memenuhi persyaratan yang ada. Padat sumber daya Manusia karena di dalam rumah sakit pasti terdapat berbagai profesi dan jumlah karyawan yang banyak. Padat teknologi dan ilmu pengetahuan karena di rumah sakit terdapat peralatan-peralatan yang canggih, mahal dan membutuhkan berbagai disiplin ilmu yang berkembang dengan cepat. Padat regulasi karena banyak regulasi atau peraturan-peraturan yang mengikat berkenaan dengan syarat-syarat pelayanan di rumah sakit.

Sebagai salah satu lembaga kesehatan, Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Ponorogo berusaha meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan bagi masyarakat khususnya di wilayah Kabupaten Ponorogo. Peningkatan kualitas sumber daya manusia di bidang pelayanan tentunya harus menjadi focus perhatian departemen sumber daya manusia. Salah satu strategi untuk meningkatkan kualitas adalah melalui mekanisme peningkatan Prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehingga karyawan akan mengetahui kinerjanya. Rumah Sakit dituntut lebih keras lagi untuk meningkatkan profesionalisme kinerjanya dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Kepercayaan yang diberikan masyarakat dan pemerintah terhadap Rumah Sakit tersebut adalah suatu tugas dan tanggung jawab berat. Oleh sebab itu penelitian

terhadap Prestasi kerja karyawan sangatlah penting, dengan mengetahui hal tersebut mempermudah suatu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengamatan sementara peneliti, di Rumah Sakit Umum Aisyiyah Ponorogo pada tgl 10 April 2015, karyawan menganggap Prestasi kerja karyawan dirasakan masih kurang maksimal, maka perlu penilaian Prestasi kerja karyawan yang bisa memuaskan . Menurut bagian Sumber Daya Insani Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Ponorogo dalam tiga tahun terakhir ada 6 orang karyawan tetap yang tertunda pangkatnya dari jumlah karyawan 311 orang karena Prestasi kerja yang kurang baik disamping itu ada 7 karyawan kontrak yang tidak diperpanjang kontraknya dari 42 orang. Alasan tertundanya pangkatnya dan tidak diperpanjang kontraknya karena kinerjanya jelek, hal ini menandakan salah satu indikator Penilaian Kinerja karyawan yang kurang bagus, karena kurangnya kepemimpinan dan kurangnya komunikasi.

Komunikasi juga merupakan alat yang penting untuk memperbaiki prestasi individu serta hasil operasi. Komunikasi yang meningkatkan kerja sama, kepercayaan dan antusiasme biasanya menimbulkan prestasi serta hasil kerja yang baik. Komunikasi didefinisikan sebagai pertukaran informasi antara orang-orang guna menghasilkan pengertian.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka yang menjadi Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Ponorogo
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap hubungan komunikasi dan Prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Ponorogo

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah : 1. Ingin mengetahui pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Ponorogo. 2. Ingin mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap hubungan komunikasi dan Prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Ponorogo.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Menurut Hasibuan (2006) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibedakan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Hasibuan juga menerangkan bahwa prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga factor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga ketiga factor tersebut, maka akan semakin besar prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Suprihanto (2000) mengatakan bahwa pada dasarnya prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang dalam periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses untuk mengukur kerja individu, menilai kinerjanya dalam suatu organisasi. Proses penilaian kinerja tidak berjalan satu arah, melainkan karyawan memiliki hak untuk terlibat secara aktif dalam proses penilaian kinerja tersebut.

1. Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan Menurut Robin (2007) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan.

Pengertian kepemimpinan menurut Tead; Terry; Hoyt (<http://felixdeny.wordpress.com> diakses 14 Pebruari 2013) Pengertian Kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

Jadi kepemimpinan dapat didefinisikan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi setiap individu dalam kelompok untuk melaksanakan suatu kegiatan agar tercapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan memiliki ukuran baik dan buruk. Semakin baik kepemimpinan dalam organisasi tersebut maka akan semakin baik organisasi atau perusahaan tersebut. Indikator baik buruknya kepemimpinan organisasi dapat diukur dari :Need for achievement (kebutuhan Prestasi), Intellegence (Kecerdasan), Decisiveness (Kemampuan mengambil keputusan),Self Confidence (Percaya diri), Initiative (Inisiatif), Supervisory ability (Curtis ,2007)

2. Komunikasi

Komunikasi yang efektif memungkinkan manajemen mengambil keputusan yang lebih jitu. Komunikasi juga merupakan alat yang penting untuk memperbaiki prestasi individu serta hasil operasi. Komunikasi yang meningkatkan kerja sama, kepercayaan dan antusiasme biasanya menimbulkan prestasi serta hasil kerja yang baik. Komunikasi didefinisikan sebagai pertukaran informasi antara orang-orang guna menghasilkan pengertian.

Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain (Handoko, 2003). Menurut Rogers sebagaimana yang dikutip Cangara (2006) menyatakan bahwa, komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada satu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka. Manusia adalah makhluk sosial yang tergantung dan saling terkait dengan orang lain di lingkungannya. Satu-satunya alat untuk dapat mencapai hubungan yang dekat dengan orang lain di lingkungannya adalah komunikasi, baik melalui bahasa verbal maupun bahasa non verbal.

Definisi komunikasi menurut Forsdale (<http://id.wikipedia.org> diakses 10 Maret 2013.) seorang ahli pendidikan terutama ilmu komunikasi : Dia menerangkan dalam sebuah kalimat bahwa "*communication is the process by which a system is established, maintained and altered by means of shared signals that operate according to rules*". Komunikasi adalah suatu proses dimana

suatu sistem dibentuk, dipelihara, dan diubah dengan tujuan bahwa sinyal-sinyal yang dikirimkan dan diterima dilakukan sesuai dengan aturan.

Menurut Sarah dan Arthut Jensen komunikasi adalah *A process by which a source transmits a message to receiver through some channel*, yang mengandung arti komunikasi adalah suatu proses di mana sumber mengirimkan pesan kepada penerima melalui beragam saluran. (Fajar, 2009).

Menurut Berelson dan Steiner (dalam Fajar, 2009) komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, emosi, keahlian, dan lain-lain melalui penggunaan simbol-simbol seperti kata-kata, angka-angka, gambar-gambar, dan lainnya.

Dari beberapa definisi tersebut di atas diambil kesimpulan bahwa komunikasi adalah proses pertukaran informasi baik dalam bentuk gagasan ataupun ide meliputi pertukaran arti (*shared meaning*) dengan menggunakan simbol gerak-gerik, suara, huruf, angka, dan kata-kata yang dapat mewaliki yang mereka maksudkan untuk dikomunikasikan dari seseorang ke orang lain.

3. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material yang dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan deskripsi pekerjaan perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu (Nawawi 2005)

Menurut Hasibuan (2001) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibedakan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Hasibuan juga menerangkan bahwa prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, maka akan semakin besar prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Bernardin dan Russel diacu dalam Ruky (2006) mendefinisikan prestasi sebagai suatu catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Suprihanto (2006) mengatakan bahwa pada dasarnya prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang dalam periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai kesimpulan yang sifatnya sementara, sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil

penelitian terhadap faktor-faktor yang dianalisis, kemudian diambil suatu kesimpulan. Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

Ha1 : Terdapat Pengaruh antara komunikasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Ponorogo

Ha2 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap hubungan Komunikasi dan Prestasi kerja Karyawan Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Ponorogo

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian Deskriptif kuantitatif yang berkaitan dengan Prestasi kerja karyawan di rumah sakit Umum 'Aisyiyah Ponorogo. Variabel yang diteliti antara lain : Komunikasi, Prestasi kerja, dan Kepemimpinan. Ruang Lingkup Penelitian ini pada bagian SDM dan karyawan di Ruman Sakit Umum 'Aisyiyah Ponorogo. Penelitian ini berusaha menggali pemahaman karyawan mengenai komunikasi , Prestasi kerja karyawan dan Kepemimpinan melalui wawancara dan Kuisisioner.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data Sekunder dan data primer. Sedangkan data Primer diperoleh melalui kuesioner kepada obyek penelitian yaitu Bagian SDM dan karyawan Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Ponorogo . Untuk mendukung kebenaran data maka dilakukan Observasi atau pengamatan langsung di lapangan.

Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Variabel bebas (X₁)

Komunikasi (X₁) merupakan proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain (Handoko,2003). Indikator komunikasi antara lain:

1. Informasi dapat diterima secara jelas dan mudah oleh pegawai
2. Informasi dapat diterima dengan mudah dari Kepala Puskesmas
3. Terjadinya komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan
4. Terjadinya komunikasi yang baik antar sesama pegawai
5. Media komunikasi yang memadai

b. Variabel terikat (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan untuk membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Adapun Prestakasi kerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator dibawah ini :

1. Menyelesaikan pekerjaan diatas Standar kerja
2. Cepat dan tanggap terhadap pekerjaan yang diberikan
3. Bekerja dengan cekatan dan tepat
4. Rasa loyalitas terhadap pekerjaan

5. Kemampuan inisiatif dan kreatif untuk menyelesaikan pekerjaan
- c. **Kepemimpinan (X_2)** adalah sebagai moderasi yaitu suatu sikap yang dimiliki oleh pimpinan agar dapat mempengaruhi pegawai untuk dapat bekerja sama melaksanakan tugas dan kewajiban demi tercapainya tujuan perusahaan. Adapun indikatornya adalah :
1. Pelimpahan wewenang
 2. Mampu menciptakan suasana saling percaya dan menghargai
 3. Kebebasan memberikan pendapat maupun saran
 4. Mampu menjelaskan tanggung jawab dan tugas pegawai
 5. Memberikan bimbingan, arahan dan dorongan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden, Responden berjumlah 75 orang. Responden terdiri dari 32% Laki-laki dan 68% wanita. Usia terdiri dari 22 -30 tahun (40%), 31 – 40 tahun (51%), 41 – 55 tahun (9%) . Tingkat pendidikan responden terdiri dari SLTA (10%), D₃ (deploma tiga)(75%), Sarjana (S₁) (15%), Masa kerja responden terdiri dari Yuniior (27%) dan senior (73%).

Diskripsi Variabel Penelitian

Perhitungan diskripsi variabel dari hasil jawaban semua responden, baik dari variabel komunikasi terhadap variabel Prestasi kerja dan variabel Kepemimpinan sebagai variabel Moderating.

Diskripsi variabel komunikasi

Jawaban responden mengenai Pimpinan memberikan informasi secara jelas dan mudah dipahami oleh karyawan adalah yang paling banyak menjawab setuju sebanyak 45 % dan jawaban responden mengenai Adanya koordinasi yang baik antar karyawan paling banyak menjawab setuju 47 % , jawaban responden mengenai Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan banyak menjawab setuju sebanyak 44 % , jawaban responden mengenai Komunikasi yang baik antara sesama karyawan paling banyak menjawab setuju sebanyak 50 % dan jawaban responden mengenai Adanya media komunikasi yang memadai paling banyak menjawab Sangat setuju sebanyak 47 %.

Diskripsi Variabel Prestasi kerja

Jawaban responden mengenai Menyelesaikan pekerjaan diatas standar kerja adalah yang paling banyak menjawab setuju sebanyak 43 % dan Jawaban responden mengenai Cepat dan tanggap terhadap pekerjaan yang diberikan paling banyak menjawab setuju 61 % , Jawaban responden mengenai bekerja dengan cekatan dan tepat paling banyak menjawab setuju sebanyak 52 % , Jawaban responden mengenai Rasa loyalitas terhadap pekerjaan paling banyak menjawab 53 % dan Jawaban responden mengenai Kemampuan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan paling banyak menjawab 64 %.

Dengan demikian dilihat dari jawaban responden, mereka menyetujui Prestasi kerja karyawan di Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Ponorogo, memang ada yang kurang setuju tetapi persentasinya kecil dan tetap perlu diperhatikan

Diskripsi Variabel kepemimpinan

Jawaban responden mengenai Pemimpin selalu memberikan pelimpahan wewenang kepada bawahan adalah yang paling banyak menjawab setuju sebanyak 37 % dan jawaban responden mengenai pimpinan selalu mampu menciptakan suasana saling percaya dan menghargai paling banyak menjawab setuju 41 % , jawaban responden mengenai Pimpinan selalu memberikan Kebebasan pendapat maupun saran paling banyak menjawab setuju sebanyak 39 % , jawaban responden mengenai Pimpinan mampu menjelaskan tanggung jawab dan tugas kepada karyawan paling banyak menjawab setuju sebanyak 52 % dan jawaban responden mengenai Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan dan dorongan paling banyak menjawab Sangat setuju sebanyak 43 %.

ANALISIS

Analisis pertama

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh hasil analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 18.0 dalam analisis ini variabel bebas yaitu komunikasi (X) dan yang menjadi variabel terikat adalah Prestasi kerja karyawan (Y). Berikut ini adalah Hasil persamaan Regresi Linier sederhana.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.913	3.109		4.475	.000
	Komunikasi	.354	.138	.290	2.556	.013

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Koefisien determinasi

Model Summary				
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
.290 ^a	.084	.071	2.051	

a. Predictors: (Constant), Komunikasi

1. Variabel Komunikasi (X) terhadap Prestasi kerja

Nilai Koefisien Komunikasi (X) sebesar 0,354 , Menggambarkan bahwa Komunikasi mempunyai nilai positif artinya Komunikasi berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja dan apabila komunikasi ditingkatkan satu satuan maka akan mempengaruhi peningkatan Prestasi kerja sebesar 0,354

2. Diperoleh nilai R Square atau koefisien determinasi sebesar 8,4 % artinya besarnya sumbangsih atau hubungan komunikasi terhadap Prestasi kerja adalah sebesar 8,4 % dan sisanya 91,6 % dipengaruhi oleh factor factor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini dan hubungannya sangat lemah

Analisis kedua

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh hasil analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 18.0 dalam analisis ini komunikasi (X_1) dan Prestasi kerja karyawan (Y) serta variabel Kepemimpinan (X_2) menjadi variabel Moderating. Berikut ini adalah Hasil persamaan Regresi Linier berganda.

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	127.301	42.710		2.981	.004
	Komunikasi	4.724	1.916	3.874	2.465	.016
	Kepemimpinan	5.081	1.912	4.430	2.657	.010
	Komunikasi*Kepemimpinan	.227	.085	7.475	2.661	.010

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.412 ^a	.170	.133	1.981

a. Predictors: (Constant), Komunikasi*Kepemimpinan, Komunikasi, Kepemimpinan

- Variabel Komunikasi (X_1) terhadap Prestasi kerja
 Nilai Koefisien Komunikasi (X_1) sebesar 4,724, Menggambarkan bahwa Komunikasi mempunyai nilai positif artinya Komunikasi berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja dan apabila komunikasi ditingkatkan satu satuan maka akan mempengaruhi peningkatan Prestasi kerja sebesar 4,724.
- Variabel Kepemimpinan (X_2) terhadap Prestasi Kerja
 Nilai Koefisien Kepemimpinan (X_2) sebesar 5,081, Menggambarkan bahwa Kepemimpinan mempunyai nilai positif artinya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja dan apabila kepemimpinan ditingkatkan satu satuan maka akan mempengaruhi peningkatan Prestasi kerja sebesar 5,081

3. Variabel Komunikasi(X_1) kali Kepemimpinan (X_2) terhadap Prestasi Kerja
Nilai Koefisien Komunikasi (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) sebagai variabel Moderasi sebesar 0,227, menggambarkan bahwa dengan adanya variabel Moderasi yaitu Kepemimpinan mempunyai pengaruh dan akan memperbaiki komunikasi terhadap Prestasi kerja karyawan rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Ponorogo, yang artinya apabila kepemimpinan ditingkatkan maka komunikasi dan prestasi kerja akan meningkat juga.
4. Diperoleh nilai R Square atau koefisien determinasi sebesar 17 % artinya besarnya sumbangsih atau dengan adanya variabel Moderasi yaitu Kepemimpinan akan memperbaiki hubungan komunikasi terhadap Prestasi kerja karyawan rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Ponorogo, adalah sebesar 17 % dan sisanya 83 % dipengaruhi oleh factor factor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini dan hubungannya sangat lemah. Menurut Jonahan Sarwono Jika hasil dalam R Square Pertama dan hasil kedua ada perubahan maka keberadaan variable Moderasi berperan atau mempengaruhi hubungan variabel yang diteliti.

PEMBAHASAN

Persamaan Pertama

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana yaitu Pengaruh komunikasi terhadap Prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Ponorogo menghasilkan pengaruh yang positif artinya apabila komunikasi tingkatkan maka prestasi kerja juga akan meningkat dan mempunyai hubungan yang sangat lemah karena hanya mampu menyumbang 8,4 % sedangkan yang 91,6 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Persamaan Kedua

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yaitu Pengaruh komunikasi (X_1), terhadap Prestasi kerja karyawan Nilai Koefisien Komunikasi (X_1) sebesar 4,724, Menggambarkan bahwa Komunikasi mempunyai nilai positif artinya Komunikasi berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja dan apabila komunikasi ditingkatkan satu satuan maka akan mempengaruhi peningkatan Prestasi kerja sebesar 4,724

Variabel Kepemimpinan (X_2) terhadap Prestasi Kerja, nilai Koefisien Kepemimpinan (X_2) sebesar 5,081, Menggambarkan bahwa Kepemimpinan mempunyai nilai positif artinya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja dan apabila kepemimpinan ditingkatkan satu satuan maka akan mempengaruhi peningkatan Prestasi kerja sebesar 5,081

Variabel Komunikasi(X_1) kali Kepemimpinan (X_2) terhadap Prestasi Kerja, nilai Koefisien Komunikasi (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) sebagai variabel Moderasi sebesar 0,227, menggambarkan bahwa dengan adanya variabel Moderasi yaitu Kepemimpinan mempunyai pengaruh dan akan memperbaiki komunikasi terhadap Prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Ponorogo, yang artinya apabila kepemimpinan ditingkatkan maka komunikasi dan prestasi kerja akan meningkat juga.

Nilai R^2 atau R Square pada regresi pertama sebesar 8,4 % atau 0,084 sedangkan setelah ada persamaan yang kedua yaitu adanya kepemimpinan sebagai variabel Moderasi nilai R^2 atau R Square pada regresi kedua naik menjadi 17 % atau 0,170. Jadi dengan adanya Kepemimpinan akan memperbaiki hubungan komunikasi terhadap Prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Ponorogo.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yaitu Pengaruh komunikasi (X_1) , terhadap Prestasi kerja karyawan Nilai Koefisien Komunikasi (X_1) sebesar 4,724, Menggambarkan bahwa Komunikasi mempunyai nilai positif artinya Komunikasi berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja dan apabila komunikasi ditingkatkan satu satuan maka akan mempengaruhi peningkatan Prestasi kerja sebesar 4,724

Variabel Kepemimpinan (X_2) terhadap Prestasi Kerja, nilai Koefisien Kepemimpinan (X_2) sebesar 5,081, Menggambarkan bahwa Kepemimpinan mempunyai nilai positif artinya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja dan apabila kepemimpinan ditingkatkan satu satuan maka akan mempengaruhi peningkatan Prestasi kerja sebesar 5,081

Variabel Komunikasi(X_1) kali Kepemimpinan (X_2) terhadap Prestasi Kerja, nilai Koefisien Komunikasi (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) sebagai variabel Moderasi sebesar 0,227, menggambarkan bahwa dengan adanya variabel Moderasi yaitu Kepemimpinan mempunyai pengaruh dan akan memperbaiki komunikasi terhadap Prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Ponorogo, yang artinya apabila kepemimpinan ditingkatkan maka komunikasi dan prestasi kerja akan meningkat juga.

2. Nilai R^2 atau R Square pada regresi pertama sebesar 8,4 % atau 0,084 sedangkan setelah ada persamaan yang kedua yaitu adanya kepemimpinan sebagai variabel Moderasi nilai R^2 atau R Square pada regresi kedua naik menjadi 17 % atau 0,170. Jadi dengan adanya Kepemimpinan akan memperbaiki hubungan komunikasi terhadap Prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Ponorogo.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diambil sebelumnya, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Hasil penelitan Variabel komunikasi memberikan pengaruh positif terhadap Prestasi kerja karyawan di Rumah Sakit Umum „Aisyiyah Ponorogo , maka ssevaiknya hal ini harus terus diperhatikan khususnya bagi pimpinan agar dapat melakukan tugasnya dengan baik , dalam hal ini adalah memimpin sering berkomunikasi kepada karyawan, karena semakin erat hubungannya maka akan semakin baik pula Prestasi kerja karyawan.

2. Variabel Kepemimpinan (X_2) sebagai variabel Moderasi dan Komunikasi(X_1) terhadap Prestasi Kerja, nilai Koefisien Komunikasi (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) sebagai variabel Moderasi sebesar 0,227, menggambarkan bahwa dengan adanya variabel Moderasi yaitu Kepemimpinan mempunyai pengaruh antara dan komunikasi terhadap Prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Ponorogo, yang artinya apabila kepemimpinan ditingkatkan maka komunikasi dan prestasi kerja akan meningkat juga. Oleh Karena itu Pimpinan perlu memperhatikan karena kepemimpinan akan memperbaiki antara hubungan komunikasi terhadap Prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Ponorogo.

DAFTAR PUSTAKA

- Almigo Nuzsep, 2004. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan, *Jurnal Psikologi vol 1, No 1, 2004*, Universitas Bina Darma, Palembang,
- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian, suatu Pendekatan Praktek*, Penerbit rineka Cipta, Cetakan ke duabelas, Edisi Revisi V, Jakarta.
- Dessler, G 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jilid 1 Edisi 7 Pt Prenhallindo, Jakarta
- Flippo, E.B. 1994. *Manajemen Personalia* Jilid 2 Edisi keenam. Editor: Alfonso Sirait. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Hasibuan, M.S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Pt Bumi Aksara. Jakarta
- Istijanto . 2006. *Riset Sumber Daya Manusia. Cara Praktis mendekati Demensi-Demensi Kerja Karyawan*. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama
- Mangkuprawira, S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* Edisi 2 Ghalia Indonesia Jakarta
- Manullang, M. 2000. *Manajemen Personalia*. Edisi 3. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Noviyani, Herman, Hendry (2013) *Hubungan Kepuasan kerja dengan Prestasi kerja perawat PNS di Instalasi rawat Inap rumah Sakit Umum Daerah Kota Tidore kepulauan*. E-Jurnal keperawatan (e-KP) Nolume 1 Agustus 20113.
- Robbin, P (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Index
- Saputro, J (2011) *Dalam Thesis "Pengaruh Kepuasan Kerja; Studi pada karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur "* Malang. Brawijaya University Press.
- Suprihanto. 2006. *Ptestasi Kerja*. WWW.Google.Com
- Umi Farida, 2013. " Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap kepuasan keluarga Pasien Rawat inap di rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Jl. Dr. Sutomo Ponorogo". Wiratna Sujarweni (2014) SPSS untuk Penelitian Pustaka baru Press. Yogyakarta