

**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN SERTA
KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN TETAP KANTOR PUSAT ADMINISTRASI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

M. Jauhari

Dosen Tetap Ekonomi Syari'ah FAI UMPalembang

Abstract

In this researt,the design that used was asosiatif which contain a causality by dividing the variables into independent variable motivation (X1) and training (X2) with interpersonal communication (X3) and defendant variable performance of employee (Y) Meanwhile, the population on this research were all on the performance of permanent employees interversonal administrative headquarters of the University Muhammadiyah Palembang amount 109 man. According to the present data, the amount. The data that used was primery data and secondary collected by using quisioner and dokumentasi. And then analized by using regression multiple analysis.

Keyword: *motivation and trainee with interpersonal communication and performance of employee*

A. Pendahuluan

Salah satu kunci utama peningkatan mutu pendidikan di sebuah perguruan tinggi adalah karyawan. Tanpa didukung oleh mutu karyawan yang baik upaya peningkatan mutu pendidikan akan menjadi hampa, sekalipun didukung oleh komponen lainnya yang memadai. Kinerja karyawan merupakan cerminan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain tingkat pendidikan, motivasi, pelatihan, gaya kepemimpinan, komunikasi interpersonal, jadwal kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.

Setiap universitas yang ada di Indonesia mengharapkan keberadaan karyawan yang dimiliki dapat memberikan kontribusi tenaga dan pemikirannya secara maksimal, artinya karyawan dituntut kinerjanya secara optimal atau profesional dan hal tersebut pada umumnya bisa dilakukan oleh masing-masing karyawan selagi mereka ditunjang oleh faktor-faktor, baik yang bersifat moril ataupun materil.

Dalam kenyataannya Karyawan Tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang, belum mempunyai motivasi yang kuat, indikasinya masih belum bersemangat dan bergairah dalam melaksanakan tugas tanggung jawabnya sebagai karyawan, kinerjanya belum optimal, indikasinya masih belum nampak peningkatan kecerdasan emosional, kecerdasan spritual dan kecerdasan intelektual sebagai karyawan didalam memecahkan berbagai permasalahan serta dalam berinteraksi lingkungan mereka bekerja, belum banyak diikutsertakan dalam pelatihan baik pelatihan internal(dalam Univeritas Muhammadiyah Palembang) maupun eksternal (diluar Universitas Muhammadiyah Palembang), indikasinya karyawan tidak ada peningkatan kemampuan, keahlian, dan keterampilan sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak akan meningkat malahan menurun, Komunikasi Interpersonal karyawan belum berjalan sebagaimana mestinya, belum mempunyai kemampuan untuk bekerja secara optimal sesuai dengan propesinya sebagai karyawan, membantu lembaga untuk mengembangkan bidang pendidikan, pengajaran, dan pengabdian kepada masyarakat, secara optimal.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh yang signifikan Motivasi, Pelatihan dan Komunikasi Interversonal terhadap kinerja Karyawan Tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang?
2. Adakah pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang?

3. Adakah pengaruh yang signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang?
4. Adakah pengaruh yang signifikan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan Tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang?

B. Hasil Penelitian Terdahulu.

Tabel I

	Henny Dama Yanti	Abdul Rakhman	Holipah	M. Jauhari
Judul	Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Kantor BAPPEDA Kabupaten Lahat	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Study Kantor Camat Rawas Ulu Kabupaten Musi Rawas	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Kota Palembang	Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Serta Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang
Variabel	Motivasi(), Pelatihan(), Kinerja(Y)	Pendidikan(), Pelatihan(), Kinerja (Y)	Motivasi Kerja(), Kepuasan Kerja (), Kinerja (Y)	Motivasi(), Pelatihan(), Komunikasi Interpersonal(), Kinerja (Y)
Teknik Pengumpulan Data	Teknik Kuesner yaitu dengan menyebarkan daftar yang bersipat tertutup dimana setiap pertanyaan sudah disediakan	Teknik Kuesner yaitu dengan menyebarkan daftar yang bersipat tertutup dimana setiap pertanyaan sudah disediakan	Teknik Kuesner yaitu dengan menyebarkan daftar yang bersipat tertutup dimana setiap pertanyaan sudah disediakan alternatif jawaban,	Teknik Kuesner yaitu dengan menyebarkan daftar yang bersipat tertutup dimana setiap pertanyaan sudah disediakan

	alternatif jawaban, sehingga responden hanya tinggal pilih salah satu alternatif jawaban yang dianggap sesuai dengan kenyataan	alternatif jawaban, sehingga responden hanya tinggal pilih salah satu alternatif jawaban yang dianggap sesuai dengan kenyataan	sehingga responden hanya tinggal pilih salah satu alternatif jawaban yang dianggap sesuai dengan kenyataan	alternatif jawaban, sehingga responden hanya tinggal pilih salah satu alternatif jawaban yang dianggap sesuai dengan kenyataan
Teknik Sampling	Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh atau sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.	Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh atau sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.	Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh atau sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.	Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh atau sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.
Teknik Analisa Data	Analisis Regresi Berganda	Analisis Regresi Berganda	Analisis Regresi Berganda	Analisis Regresi Berganda
Kesimpulan	Dari besarnya koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa besarnya sumbangan variabel motivasi pegawai dan pelatihan pegawai terhadap kinerja adalah sebesar 76 % sedangkan sisanya sebesar 23,1 % adalah variabel lain selain variabel motivasi pegawai dan pelatihan	Dengan menggunakan alpha sebesar 5 %, diperoleh hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan secara Parsial atau secara serentak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kecamatan Rawas Ulu kabupaten Musi Rawas, dimana hasil penelitian menunjukkan t	Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel anova atau F tes, didapat F hitung sebesar 71,251 dengan tingkat probabilitas lebih 0,05 atau taraf signifikan 5% maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di	

		Hitung sebesar 3,966.	Kota Palembang.	
--	--	--------------------------	-----------------	--

C. Landasan Teori.

1. Kinerja.

Menurut Sulaiman Sukmalana (2005:125) menjelaskan bahwa kinerja sebagai sesuatu yang dikerjakan dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang yang didasarkan pada kecakapan, kemampuan, pengetahuan maupun pengalamannya.

Arief Djamaludin (2003;56) mengungkapkan bahwa, kinerja adalah kader keberhasilan pegawai baik secara individu maupun bersama kelompok kerja dalam mencapai hasil kerja yang produktif dan bermanfaat bagi organisasi sesuai dengan kemampuan, sifat dan perilaku yang diperlihatkan selama dalam proses bekerja.

Sedangkan Sedarmayanti (2002;50) menyatakan bahwa Performance atau Kinerja adalah “Output drive from process, human or otherwise “ kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

2. Motivasi Karyawan

Malayu (2003:95) Motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Teori hirarki kebutuhan yang paling terkenal dalam studi motivasi adalah teori Abraham Maslow dalam Hadari Nawawi (2003:359), kebutuhan-kebutuhan pokok manusia dinyatakan secara bertingkat, yang dapat dibagi dalam lima (5) tingkatan yaitu:

- a. Physiological needs (kebutuhan biologis)
- b. Security of safety (kebutuhan rasa aman)
- c. Affiliation or acceptance needs(kebutuhan sosial)
- d. Esteem needs (kebutuhan akan status, harga diri dan kekuasaan)
- e. Self actualization needs (kebutuhan akan pengaktualisasi diri)

3. Pelatihan.

Menurut George R. Terry dalam Achmad Tohardi (2007:237), dan beberapa macam metode pelatihan:

- a. *Of the job*, yaitu Pelatihan sambil bekerja, maksudnya pelatihan yang menggunakan situasi tempat bekerja sebagai tempat untuk memberikan pelajaran.
- b. *Vestbule training*, yaitu pelatihan yang diselenggarakan dalam suatu ruangan (kamar) pelatihan khusus yang terpisah dari tempat kerja.
- c. *Apprentice Training*, yaitu suatu pelatihan yang mengupayakan orang yang masih muda menjadi tukang-tukang lebih cakap.
- d. *Understudy*, adalah pelatihan dimana peserta dilatih bekerja langsung untuk menjadi pegawai yang cakap dan mempelajari suatu jenis pekerjaan tertentu.
- e. *Rol Playing*, dalam role playing, peserta pelatihan memainkan peran, dimana seperti pelatihan belajar dengan memainkan salah satu peristiwa mengenai apa yang ia sungguh-sungguh akan mengerjakannya.
- f. *Conference Training*, adalah suatu bentuk pelatihan yang menitik beratkan pada pembicaraan-pembicaraan suatu masalah secara berkelompok, bertukar pikiran dan memberikan praktek dalam mempengaruhi sikap dari anggota kelompok lain.

4. Komunikasi Interpersonal.

Menurut Joseph A. Devito (2001:20) dalam bukunya “ The Interpersonal Comunication Book” membuat tabel mengapa anda berkomunikasi interpersonal seperti Tabel II.2.

Tabel 2
Mengapa Anda Berkomunikasi Interpersonal

TUJUAN	MOTIVASI	HASIL
1. Untuk belajar: Memperoleh pengetahuan dari diri sendiri, orang lain dan dunia memperoleh	Kebutuhan untuk mengetahui, untuk memperoleh pengetahuan, untuk belajar.	Peningkatan pengetahuan diri sendiri, orang lain dan dunia perolehan keterampilan

keterampilan		
2. Untuk menyampaikan: Guna menjalin dan memelihara hubungan interpersonal.	Kebutuhan berhubungan, menjalin hubungan, menjalin hubungan dan integrasi antar sesama.	Terbentuknya hubungan interpersonal dan pemeliharaan hubungan, persahabatan, hubungan intim.
3. Untuk mempengaruhi guna mengontrol, memanipulasi, menyutradarai.	Kebutuhan untuk mengontrol, mempengaruhi, berperan, pemenuhan keuntungan, penjamin persetujuan/ perjanjian	Pengaruh, kekuasaan, pengontrolan, pemenuhan, perjanjian/persetujuan.
4. Untuk bertindak: Keluar dari pekerjaan, mandiri.	Kebutuhan untuk hiburan, kesenangan, yang berhubungan dengan panca indra kebahagiaan / kepuasan.	Kenyamanan, kesenangan, kepuasan, kebahagiaan.
5. Untuk membantu memonitor, meminimalisir, kekurangan kebutuhan orang lain.	Kebutuhan untuk hiburan, kesenangan, yang berhubungan dengan panca indra, kebahagiaan/kepuasan	Pimpinan, pengawasan, sikap dan penyesuaian tingkah laku.

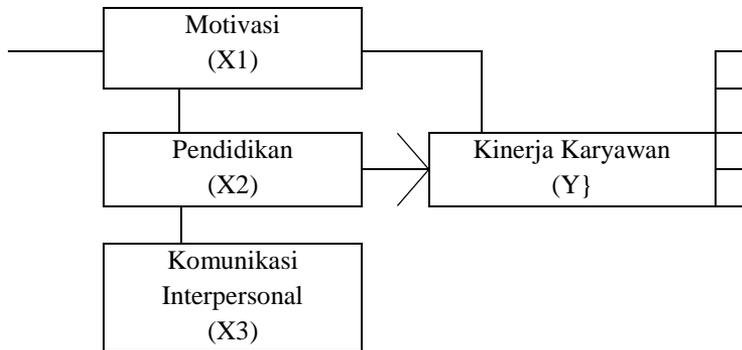
Sumber: Joseph Devito, *The Interpersonal Communication Book* (New York Harper Collins College Publishers)p20.

D. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir pada penelitian terdahulu, dan teori yang dikemukakan para ahli diatas, menggambarkan adanya pengaruh motivasi, pelatihan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan, penulis menggambarkan pengaruh tersebut dalam kerangka penelitian dapat dilihat pada gambar II.1. dibawah ini

Gambar 1

Pengaruh motivasi, pelatihan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan



E. Hipotesis.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi, Pelatihan, Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan Tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang.

F. Metode Penelitian.

Tabel 3
Operasional Variabel menurut definisi, Dimensi dan Indikatornya.

Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item Pertanyaan
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Kinerja adalah (prestasi kerja) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh setiap karyawan tetap KPA Universitas Muhammadiyah Palembang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p>	Kualitas/Efisien kerja	Teliti, ahli/ terampil kerja	1,2,3,
	Kuantitas kerja	Bekerja dengan sepenuh hati Kemampuan Fisik	
	Interaksi	Tepat,cepat,tidak menunda	4,5,6,
	Harapan/ tujuan (Expectancy)	Mengikuti petunjuk,kerjasama, inisiatif,loyalitas	7,8,9,10
<p>Motivasi Karyawan ()</p> <p>Motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja karyawan tetap KPA Universitas Muhammadiyah Palembang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya mencapai kepuasan.</p>	Nilai (Valensi)	Komitmen terhadap tujuan, berprestasi berdasarkan standar, Berusaha keras supaya sukses.	1,2,3,4
	Pertautan (Instrumentally)	Nilai/ Sikap terhadap pekerjaan. Dorongan untuk bekerja . Hasil dari pekerjaan.	5,6,7
	Pengetahuan (knowledge)	Kerjasama, keinginan untuk berpartisipasi, kebanggaan terhadap pekerjaan.	8,9,10

<p>Pelatihan Karyawan ()</p> <p>Pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana karyawan tetap KPA Universitas Muhammadiyah Palembang mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.</p> <p>Komunikasi Interpersonal Karyawan ()</p> <p>Komunikasi interpersonal merupakan interaksi antar individu yang ada didalam Universitas Muhammadiyah Palembang dan mempunyai hubungan</p>	Keterampilan (Skill)	Pengetahuan informasi kognitif Pengetahuan dalam perincian kerja.	1,2,3,4
	Sikap(Attitude)	Keterampilan dalam menyelesaikan tugas Keterampilan dalam koordinasi kerja.	5,6,7,8
	Formal	Ketertarikan akan pentingnya pekerjaan Sikap yang positif dalam bekerja	9,10
	Informal	a. Hubungan kerja Vertikal (Upward and Downward)	1,2,3,4,5
		b. Hubungan kerja Horizontal/lateral	6,7,
		c. Hubungan kerja diagonal	8,9
d. Interaksi sosial antar dosen dan antara dosen dengan personil lainnya dalam jam kerja.	9,10		

formal dalam bentuk komunikasi yang berkaitan dengan organisasi, maupun hubungan informal dalam bentuk pergaulan, tolong menolong didalam dan diluar bidang kerja.			
--	--	--	--

1. Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang yang jumlahnya ada pada tabel dibawah ini.

Tabel: 4

Jumlah Karyawan Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang.

No	Status Karyawan	Jumlah
1	Karyawan Honor	13 Orang
2	Karyawan Tetap	109 Orang
	Jumlah	122 Orang

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiono:2006:78)

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer yang diperoleh langsung dari responden berupa jawaban atas daftar pertanyaan yang diberikan kepada mereka, serta data skunder yang diperoleh melalui data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

2. Teknik Pengumpulan Data

Dengan menggunakan kuesioner, yaitu: dengan menyebarkan daftar yang bersipat tertutup dimana setiap pertanyaan sudah disediakan alternatif jawaban, sehingga responden hanya tinggal pilih salah satu alternatif jawaban yang dianggap sesuai dengan kenyataan. Pertanyaan dalam kuesioner disusun dengan menggunakan skala likert dimana setiap jawaban diberi skor dengan alternatif jawaban sebagai berikut:

- a. Jawaban sangat setuju dengan skor 5
- b. Jawaban setuju dengan skor 4
- c. Jawaban netral dengan skor 3
- d. Jawaban tidak setuju dengan skor 2
- e. Jawaban sangat tidak setuju dengan skor 1

G. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian:

Pengujian regresi ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel Motivasi dan Pelatihan serta Komunikasi Interpersonal terhadap variabel Kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan *SPSS for Windows* diperoleh sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Perhitungan Regresi Berganda
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Sad Error	Beta		
1 (constan)	0,737	0,321		2.294	0,024
Motivasi	0,344	0,084	0,298	4.081	0,000
Pelatihan	0,314	0,090	0,350	3.510	0,001
Komunikasi Interpersonal	0,209	0,079	0,263	2.640	0,010

Berdasarkan Tabel 5 diatas dapat diperoleh koefisien masing-masing variabel yaitu konstanta (0,737), Koefisien Variabel Motivasi (0,344), koefisien Variabel Pelatihan (0,314), Koefisien Komunikasi Interpersonal (0,209) dari koefisien-koefisien tersebut dapat dibentuk suatu persamaan regresi berganda yaitu: $Y = 0,737 + 0,344 X_1 + 0,314 X_2 + 0,209 X_3$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa perubahan variabel motivasi dan pelatihan serta komunikasi interpersonal akan meningkatkan secara positif Variabel kinerja (Y), hal tersebut ditunjukkan oleh koefisien masing-masing variabel tersebut yang menunjukkan nilai positif. Di mana jika terjadi peningkatan variabel motivasi kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,344 satu satuan dari motivasi tersebut, sedangkan jika terjadi peningkatan terhadap variabel pelatihan yang dilakukan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,314 satu satuan dari perubahan variabel pelatihan tersebut, sedangkan jika terjadi peningkatan terhadap variabel komunikasi interpersonal yang dilakukan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,209 satu satuan dari perubahan variabel komunikasi interpersonal tersebut. Namun, jika variabel motivasi, dan pelatihan serta komunikasi interpersonal tidak dilakukan atau diabaikan, maka kinerja karyawan hanya 0,737

Untuk pengujian secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen digunakan uji F (ANOVA). Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS For Windows diperoleh sebagai berikut:

Tabel.6
Hasil Perhitungan Uji F
ANOVA

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	17.688	3	5.896	57.149	0,000
egression	10.833	105	0,103		
Residual	28.520	108			
Total					

Menurut Syahri Alhusin (2003: 350) Jika $F_{Hitung} \geq F_{Tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan jika $F_{Hitung} < F_{Tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sedangkan F_{Tabel} dengan taraf nyata (α)= 5 % dengan penyebut $dk = (n-k-1)$ dan pembilang ($k=3$) adalah sebesar = 2,70.

Dari perhitungan pada Tabel IV,17. di atas maka dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 57,149, maka $F_{hitung} (57,149) > F_{tabel} (2,70)$, berarti ada pengaruh Motivasi (X1), Pelatihan (X2) dan Komunikasi Interpersonal (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y)

Nilai Signifikan (Sig F) adalah 0,000, yang berarti Sig F (0,000) $< \alpha(0,05)$ hal tersebut berarti ada pengaruh yang signifikan Motivasi (X1) Pelatihan (X2) dan Komunikasi Interpersonal (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Untuk pengujian Hipotesis secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji t. Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS For Windows diperoleh sebagai berikut:

Tabel. 7
Hasil perhitungan Uji t
Coefficient

		Unstandardized Coefficient		Standarized Coefficient	t	Sig
		B	Std Error	Beta		
1	(constan)	0,733	0,321		2.294	0,024
	Motivasi	0,344	0,084	0,298	4.081	0,000
	Pelatihan	0,314	0,090	0,350	3.510	0,001
	Komunikasi Interp	0,209	0,079	0,263	2.640	0,010

Sumber: Hasil Data tahun,2012

Menurut Husein Umar (2003:238) jika $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sedangkan nilai $t \text{ tabel}$ dengan taraf nyata (α) =5%, $df=(n-2)$ adalah sebesar 1,98.

Berdasarkan hasil perhitungan uji t pada Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk Variabel Motivasi (X1) sebesar 4,081, maka $t \text{ hitung}$ (4,081) $> t \text{ tabel}$ (1,98), berarti ada pengaruh Motivasi (X1) secara parsial terhadap kinerja (Y)

Kemudian nilai signifikan (Sig t) sebesar 0,000 yang berarti Sig t (0,000) $< \alpha$ (0,05) hal tersebut menggambarkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Motivasi (X1) secara parsial terhadap kinerja (Y) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Nilai t hitung untuk Variabel Pelatihan (X2) sebesar 3,510 maka $t \text{ hitung}$ (3,510) $> t \text{ tabel}$ (1,98), berarti ada pengaruh secara parsial Pelatihan (X2) terhadap kinerja (Y)

Sedangkan nilai signifikan (Sig t) Pelatihan (X2) sebesar 0,001 yang berarti Sig t (0,001) $< \alpha$ (0,05) hal tersebut menggambarkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Pelatihan (X2) secara parsial terhadap kinerja (Y) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kemudian nilai t hitung untuk Variabel Komunikasi Interpersonal (X3) sebesar 2,640, maka $t \text{ hitung}$ (2,640) $> t \text{ tabel}$ (1,98), berarti ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y)

Sedangkan nilai signifikan (Sig t) pengaruh Komunikasi Interpersonal (X3) sebesar 0,010 yang berarti Sig t (0,010) $< \alpha$ (0,05) hal tersebut menggambarkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Pelatihan (X3) secara parsial terhadap kinerja (Y) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Pembahasan

- a. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dari hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang. ($t = 4.081$;

$p=0,000$). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah motivasi maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang.

b. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dari hasil uji t menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan tetap kantor pusat administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang ($t=3,510$; $p=0,001$). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi porsi kegiatan pelatihan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah porsi kegiatan pelatihan maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang.

c. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dari hasil uji t menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang ($t= 2.640$; $p=-0,010$). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi porsi kegiatan komunikasi interpersonal, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah porsi kegiatan komunikasi interpersonal maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang.

H. Penutup

Berdasarkan pengujian hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara bersama-sama terdapat pengaruh motivasi dan pelatihan serta komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Secara parsial terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang disarankan sebagai berikut:

1. Motivasi dan pelatihan serta komunikasi interpersonal hendaknya dilaksanakan dan diterapkan secara bersama-sama agar dapat memberikan daya dorong dan semangat untuk meningkatkan kemampuan karyawan tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Perlu upaya yang sungguh-sungguh untuk meningkatkan motivasi para karyawan tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang agar partisipasi mereka dalam bekerja dapat di optimalkan. Disamping itu semua hal yang terkait dengan upaya peningkatan motivasi seperti kesejahteraan, perhatian, penghargaan perlu diperhatikan dan ditingkatkan.
3. Porsi kegiatan pelatihan perlu diperhatikan guna meningkatkan wawasan, kemampuan, keterampilan dan pola pikir karyawan tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang yang pada gilirannya akan berpengaruh pada peningkatan kinerja.
4. Perlu diintensipkan lagi komunikasi interpersonal dilingkungan civitas Akademika Universitas Muhammadiyah Palembang, misalnya dengan mengadakan kegiatan-kegiatan yang bersipat keUniversitasan, seperti pengajian yang dilaksanakan satu kali dalam seminggu, kegiatan olahraga bagi seluruh civitas akademik, seminar, symposium dan banyak lagi kegiatan-kegiatan lain yang dapat dilakukan untuk mempersatukan karyawan dan pimpinan di

lingkungan Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah
Palembang.

Daftar Pustaka

- Arief Djamiludin, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Evaluasi Kinerja*, Penerbit Sekolah Tinggi Manajemen, Jakarta.
- Ani Muhammad, 2002. *Komunikasi Organisasi*, Penerbit Pustaka Setia, Bandung
- Achmad Tohardi, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CV Mandar Maju Bandung.
- Hadori Nawawi, 2003, *Manajemen Strategi Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*, Penerbit Gajahmada Universitas Press, Yogyakarta.
- Joseph A. Devito, 2001, *The Interpersonal Communication Book*, Harper Collins College Publisher, New York.
- Melayu Hasibuan, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Sulaiman Sukmalana, 2005. *Diagnosis dan Identifikasi Kinerja, Palembang: Program Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang*.
- Sedarmayanti, 2002, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Penerbit CV Mandar maju, Bandung.
- Sedarmayanti, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.