

# INTENSITAS KOMUNIKASI, MOTIVASI KERJA, DAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN

Anik Wulandari

Imron Arifin

E-mail: anikwulandari02@gmail.com

Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang No. 5 Malang 65145

**Abstract:** This research purpose is to describe: communication intensity; work motivation; staff's performance; correlation communication intensity with staff's performance; correlation work motivation with staff's performance; correlation communication intensity with work motivation; correlation communication intensity and work motivation with staff's performance. This research design is descriptive correlational. The findings indicate that communication intensity and work motivation has correlated with staff's performance.

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan: intensitas komunikasi; motivasi kerja; kinerja tenaga kependidikan; hubungan intensitas komunikasi dengan kinerja tenaga kependidikan; hubungan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kependidikan; hubungan intensitas komunikasi dengan motivasi kerja; hubungan intensitas komunikasi dan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kependidikan. Rancangan penelitian ini yaitu deskriptif korelasional. Hasil penelitian menunjukkan intensitas komunikasi dan motivasi kerja berhubungan dengan kinerja tenaga kependidikan.

**Kata kunci:** intensitas komunikasi, motivasi kerja, kinerja tenaga kependidikan.

Penyelenggaraan pendidikan perlu dilaksanakan dengan baik agar dapat memenuhi kebutuhan masyarakat. Kebutuhan masyarakat dapat terpenuhi apabila pendidikan yang diberikan berkualitas. Perguruan tinggi perlu mengelola sumber daya manusia yang ada di perguruan tinggi tersebut. Sumber daya manusia yang dimaksud yaitu pendidik maupun tenaga kependidikan. Tugas-tugas tenaga kependidikan merupakan tugas yang tidak kalah pentingnya dari tugas pendidik. Oleh karena itu, tenaga kependidikan perlu melakukan tugas-tugas tersebut dengan baik.

Kinerja tenaga kependidikan dapat dipengaruhi oleh berbagai hal. Intensitas komunikasi dan motivasi termasuk dalam hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan. Oleh karena itu, perlu adanya komunikasi yang baik antar tenaga kependidikan, dan juga perlu adanya motivasi baik dari dalam

maupun dari luar individu untuk memberikan kinerja yang baik pula.

“Komunikasi berarti menyebarkan atau memberitahukan informasi kepada pihak lain guna mendapatkan pengertian yang sama” (Zulkarnain & Sumarsono, 2011:59). Komunikasi merupakan hal yang penting dalam kehidupan sehari-hari termasuk dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Terdapat beberapa arah aliran komunikasi yang dapat dilakukan oleh seseorang. Menurut Pace & Faules (2002:184) “arah aliran komunikasi terdiri dari komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, komunikasi horizontal, dan komunikasi lintas saluran”. Adanya komunikasi yang terjadi dalam organisasi akan memberikan motivasi tersendiri bagi tenaga kependidikan.

Wukir (2013:115) mengemukakan bahwa “motivasi adalah dorongan dari dalam maupun luar diri sendiri yang membuat orang bertindak dalam cara tertentu”. Seseorang yang memiliki

motivasi kerja akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan penuh tanggung jawab. Motivasi seseorang dapat ditimbulkan melalui faktor-faktor motivasi.

Faktor-faktor motivasi menurut Herzberg (dalam Robbins, 2003:213) yaitu faktor motivator terdiri dari: (1) prestasi (*achievement*), (2) pengakuan (*recognition*), (3) pekerjaan itu sendiri (*work it self*), (4) tanggung jawab (*responsibility*), dan (5) kenaikan pangkat (*advancement*). Faktor kesehatan terdiri dari: (1) kebijakan dan administrasi (*policy and administration*), (2) supervisi (*supervision*), (3) hubungan dengan supervisor (*relation with supervisor*), (4) kondisi kerja (*working condition*), (5) gaji (*salary*), (6) hubungan dengan rekan kerja (*relation with peers*), (7) kehidupan pribadi (*personal life*), (8) hubungan dengan bawahan (*relation with subordinate*), (9) status (*status*), (10) keamanan kerja (*job security*), dan (11) pertumbuhan pribadi (*personal growth*).

Faktor-faktor tersebut perlu lebih diperhatikan agar kinerja tenaga kependidikan dapat meningkat. “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2007:67). Kinerja tenaga kependidikan dapat meningkat apabila intensitas komunikasi berjalan dengan baik dan adanya motivasi kerja yang baik pula.

Kinerja tenaga kependidikan dapat diukur dengan menggunakan alat ukur. Dessler (1997:514—515) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang dapat dijadikan alat ukur untuk mengukur kinerja pegawai yaitu: (1) kualitas pekerjaan meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran, (2) kuantitas pekerjaan meliputi: volume keluaran dan kontribusi, (3) supervisi yang diperlukan meliputi: membutuhkan saran, arahan, atau perbaikan, (4) kehadiran meliputi: dapat dipercayai/diandalkan dan ketepatan waktu, dan (5) konservasi meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan, dan pemeliharaan peralatan.

## METODE

Rancangan penelitian ini yaitu deskriptif korelasional. Penelitian ini dilakukan di Universitas Negeri Malang, dengan responden

tenaga kependidikan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 681 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *proporsional random* sampling. Besarnya sampel penelitian dihitung dengan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 252 orang. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner/angket.

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan maka teknik analisis data yang digunakan yaitu deskriptif dan korelasi. Teknik analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan variabel intensitas komunikasi, motivasi kerja, dan kinerja tenaga kependidikan. Teknik analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan intensitas komunikasi dan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kependidikan.

## HASIL

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa, intensitas komunikasi tenaga kependidikan di Universitas Negeri Malang dalam kriteria sedang. Dari 252 orang tenaga kependidikan, sebanyak 41 orang atau 16,27% memiliki intensitas komunikasi dalam kriteria tinggi, sebanyak 179 orang atau 71,03% memiliki intensitas komunikasi dalam kriteria sedang, dan sebanyak 32 orang atau 12,70% memiliki intensitas komunikasi dalam kriteria rendah.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa, motivasi kerja tenaga kependidikan di Universitas Negeri Malang dalam kriteria sedang. Dari 252 orang tenaga kependidikan, sebanyak 40 orang atau 15,87% memiliki motivasi kerja dalam kriteria tinggi, sebanyak 176 orang atau 69,84% memiliki motivasi kerja dalam kriteria sedang, dan sebanyak 36 orang atau 14,29% memiliki motivasi kerja dalam kriteria rendah.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa, kinerja tenaga kependidikan di Universitas Negeri Malang dalam kriteria sedang. Dari 252 orang tenaga kependidikan, sebanyak 38 orang atau 15,08% memiliki kinerja dalam kriteria tinggi, sebanyak 175 orang atau 69,44% memiliki kinerja dalam kriteria sedang, dan sebanyak 39 orang atau 15,48% memiliki kinerja dalam kriteria rendah.

Hasil analisis korelasi pertama menunjukkan bahwa antara intensitas komunikasi ( $X_1$ ) dengan kinerja tenaga kependidikan ( $Y$ ) diperoleh nilai

koefisien korelasi sebesar +0,540 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Responden sebanyak 252 orang dengan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,138. Nilai  $r_{hitung}$  sebesar +0,540 dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,138 menunjukkan bahwa  $r_{hitung} +0,540 > r_{tabel} 0,138$  maka  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama diterima yaitu ada hubungan yang positif dan signifikan antara intensitas komunikasi dengan kinerja tenaga kependidikan Universitas Negeri Malang.

Hasil analisis korelasi kedua menunjukkan bahwa antara motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja tenaga kependidikan (Y) diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar +0,587 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Responden sebanyak 252 orang dengan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,138. Nilai  $r_{hitung}$  sebesar +0,587 dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,138 menunjukkan bahwa  $r_{hitung} +0,587 > r_{tabel} 0,138$  maka  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua diterima yaitu ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga kependidikan Universitas Negeri Malang.

Hasil analisis korelasi ketiga menunjukkan bahwa antara komunikasi ( $X_1$ ) dengan motivasi kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar +0,465 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Responden sebanyak 252 orang dengan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,138. Nilai  $r_{hitung}$  sebesar +0,465 dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,138 menunjukkan bahwa  $r_{hitung} +0,465 > r_{tabel} 0,138$  maka  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga diterima yaitu ada hubungan yang positif dan signifikan antara intensitas komunikasi dengan motivasi kerja tenaga kependidikan Universitas Negeri Malang.

Sementara itu, hasil analisis korelasi ganda diperoleh nilai  $R^2$  sebesar +0,435 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti hipotesis keempat diterima yaitu ada hubungan yang positif dan signifikan antara intensitas komunikasi dan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kependidikan Universitas Negeri Malang.

Besar sumbangan yang ditunjukkan oleh intensitas komunikasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja tenaga kependidikan (Y) sebesar 0,435 atau sebesar 43,5%. Sebesar 56,5%

merupakan besar sumbangan yang berasal dari berbagai variabel lain diluar variabel intensitas komunikasi ( $X_1$ ) dan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ).

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data mengenai intensitas komunikasi menunjukkan bahwa intensitas komunikasi tenaga kependidikan di Universitas Negeri Malang dalam kriteria sedang. Komunikasi yang terjadi diantara tenaga kependidikan baik dengan pimpinan maupun rekan kerja sudah berjalan dengan baik. Namun, intensitas komunikasi antara pimpinan dengan pegawai masih perlu ditingkatkan. Hal ini dikarenakan pada indikator memberikan informasi mengenai pekerjaan, pimpinan terkadang masih kurang jelas dalam memberikan informasi kepada pegawai. Selain itu, pada indikator memberikan saran atau gagasan untuk perbaikan, pegawai masih ragu-ragu dalam menyampaikan pendapatnya kepada pimpinan.

Komunikasi yang berjalan dengan baik antara pimpinan dengan pegawai dapat dilihat dari timbal balik yang diberikan. Apabila timbal balik yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan maka komunikasi diantara kedua belah pihak berjalan dengan baik. Zulkarnain (2006:50) menjelaskan bahwa "keefektifan komunikasi diartikan sebagai suatu keadaan dimana pesan yang disampaikan oleh pengirim dapat ditafsirkan sama oleh penerima, yang dapat diketahui atau diukur melalui unsur: komunikator, pesan, saluran/media, komunikan, dan balikan". Hal ini perlu diperhatikan oleh pimpinan dan pegawai dikarenakan komunikasi yang berjalan dengan baik akan mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dilakukan. Kualitas pekerjaan yang dilakukan menunjukkan kinerja seseorang dalam organisasi tersebut.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja tenaga kependidikan di Universitas Negeri Malang dalam kriteria sedang. Tenaga kependidikan sudah memiliki motivasi yang cukup dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun, terdapat indikator-indikator yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan motivasi kerja tenaga kependidikan. Indikator kondisi kerja dan pertumbuhan pribadi perlu lebih diperhatikan. Hal ini dikarenakan indikator-indikator tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang.

Kondisi kerja yang baik akan membuat tenaga kependidikan merasa nyaman untuk melakukan pekerjaan ditempat kerja. “Kondisi fisik lingkungan kerja yang buruk akan menimbulkan kemalasan para pegawai untuk bekerja sehingga motivasinya juga akan menurun, sedangkan kondisi fisik lingkungan yang baik dan diperhatikan akan memberikan iklim yang kondusif dan memudahkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan” (Mayasari dan Kusmintardjo, 2008:47). Selain itu, kesempatan untuk mengembangkan diri yang diberikan kepada tenaga kependidikan juga dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang. Tenaga kependidikan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi pula.

Berdasarkan hasil analisis data mengenai kinerja tenaga kependidikan menunjukkan bahwa kinerja tenaga kependidikan di Universitas Negeri Malang dalam kriteria sedang. Tenaga kependidikan Universitas Negeri Malang sudah melaksanakan pekerjaan dan tanggungjawabnya dengan baik. Pekerjaan yang diselesaikan memiliki kualitas yang baik yaitu hasil pekerjaan dalam keadaan rapi, bersih, cermat, dan dengan ketelitian. Hasil kerja disampaikan kepada pimpinan dengan tepat waktu. Namun, pada indikator mencegah pemborosan, tenaga kependidikan masih belum menggunakan barang habis pakai secara efektif dan efisien. Selain itu, pada indikator memelihara peralatan, tenaga kependidikan masih belum rutin dalam melakukan perawatan terhadap peralatan kantor.

Hal tersebut perlu untuk diperhatikan agar kinerja tenaga kependidikan lebih meningkat. Pimpinan perlu memberikan pengertian kepada tenaga kependidikan agar selalu merawat peralatan kantor secara rutin. Selain itu, tenaga kependidikan juga perlu mengendalikan diri dalam menggunakan barang habis pakai, sehingga dapat digunakan secara efektif dan efisien. Menurut Kaswan (2012:187) “efektivitas biaya artinya seberapa jauh/baik sumber daya organisasi (misalnya manusia, moneter, teknologi, bahan) dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit”. Diharapkan kinerja tenaga kependidikan dapat lebih meningkat dengan lebih diperhatikannya hal-hal tersebut. Peningkatan kinerja tenaga kependidikan akan memberikan dampak yang

positif pada suatu organisasi tersebut.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara intensitas komunikasi dengan kinerja tenaga kependidikan Universitas Negeri Malang. Hubungan yang positif berarti bahwa semakin tinggi intensitas komunikasi maka semakin tinggi pula kinerja tenaga kependidikan. Sebaliknya, semakin rendah intensitas komunikasi maka semakin rendah pula kinerja tenaga kependidikan. Hal ini sesuai dengan pendapat Mayasari dan Kusmintardjo (2008:43) yang menyatakan bahwa “untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi, pegawai haruslah memiliki intensitas komunikasi yang tinggi baik dengan atasan, bawahan, maupun rekan kerja”.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga kependidikan Universitas Negeri Malang. Hubungan yang positif berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja tenaga kependidikan. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah pula kinerja tenaga kependidikan. Hal ini sesuai dengan pendapat Wukir (2013:117) yang menyatakan bahwa “motivasi sangat mempengaruhi kualitas kinerja seseorang dan terdapat sejumlah faktor yang dapat menjadi motivasi seseorang untuk bekerja”.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara intensitas komunikasi dengan motivasi kerja tenaga kependidikan Universitas Negeri Malang. Komunikasi diantara orang-orang yang ada dalam suatu organisasi pendidikan perlu terjalin dengan baik. Adanya komunikasi yang terjalin dengan baik tersebut akan mampu meningkatkan motivasi kerja tenaga kependidikan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Mayasari dan Kusmintardjo (2008:47) yang menyatakan bahwa “pengakuan (*recognition*) merupakan salah satu wujud dari komunikasi dalam organisasi yang efektif bagi seorang pegawai dari atasan dalam rangka memberikan motivasi juga dari para rekan kerja lain”. Komunikasi yang dilakukan dengan baik tersebut dapat meningkatkan motivasi, sehingga hasil kerja tenaga kependidikan tersebut dapat sesuai dengan yang diharapkan.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan

antara intensitas komunikasi dan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kependidikan Universitas Negeri Malang. Hal ini berarti bahwa untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan diperlukan adanya intensitas komunikasi yang terjalin dengan baik dalam suatu organisasi dan juga diperlukan motivasi kerja baik dari dalam maupun dari luar individu tersebut.

Hal ini sesuai dengan pendapat Kaswan (2012:266) yang menyatakan bahwa “komunikasi dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja jika kinerjanya dibawah rata-rata dengan cara mengklarifikasi kepada karyawan apa yang harus dilakukan dan seberapa baik mereka harus melakukan”.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan: (1) intensitas komunikasi tenaga kependidikan di Universitas Negeri Malang termasuk dalam kriteria sedang. Hal ini berarti bahwa intensitas komunikasi tenaga kependidikan belum optimal, (2) motivasi kerja tenaga kependidikan di Universitas Negeri Malang termasuk dalam kriteria sedang. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja tenaga kependidikan belum optimal, (3) kinerja tenaga kependidikan di Universitas Negeri Malang termasuk dalam kriteria sedang. Hal ini berarti bahwa kinerja tenaga kependidikan belum optimal, (4) ada hubungan yang positif dan signifikan antara intensitas komunikasi dengan kinerja tenaga kependidikan di Universitas Negeri Malang. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi intensitas komunikasi maka semakin tinggi pula kinerja tenaga kependidikan, (5) ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga kependidikan di Universitas Negeri Malang. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja tenaga kependidikan, (6) ada hubungan yang positif dan signifikan antara intensitas komunikasi dengan motivasi kerja tenaga kependidikan di Universitas Negeri Malang. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi intensitas komunikasi maka semakin tinggi pula motivasi kerja tenaga kependidikan, dan (7) ada hubungan yang positif dan signifikan antara intensitas

komunikasi dan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kependidikan di Universitas Negeri Malang. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi intensitas komunikasi dan motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja tenaga kependidikan.

### Saran

Saran yang diberikan yaitu: (1) bagi pimpinan disemua unit kerja Universitas Negeri Malang, hendaknya meningkatkan intensitas komunikasi dengan pegawainya. Pimpinan hendaknya memberikan informasi kepada pegawainya dengan lebih jelas. Selain itu, pimpinan hendaknya lebih memperhatikan kondisi kerja dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan diri, (2) bagi tenaga kependidikan Universitas Negeri Malang, diharapkan untuk tidak ragu-ragu dalam menyampaikan pendapatnya kepada pimpinan. Tenaga kependidikan perlu lebih meningkatkan kinerjanya dengan cara menggunakan sarana dan prasarana khususnya barang habis pakai secara efektif dan efisien. Selain itu, tenaga kependidikan di Universitas Negeri Malang hendaknya melakukan perawatan peralatan kantor secara rutin, (3) bagi ketua jurusan Administrasi Pendidikan, hendaknya dapat dijadikan bahan untuk pengembangan materi perkuliahan. Khususnya dalam pengembangan materi perkuliahan manajemen sumber daya manusia, dan (4) bagi peneliti lain, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan oleh peneliti lain dalam melakukan penelitian sejenis dengan menggunakan variabel lain yang berkaitan dengan kinerja tenaga kependidikan.

### DAFTAR RUJUKAN

- Dessler, G. 1997. *Manajemen Personalialia*. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mayasari, M. K. & Kusmintardjo. 2008. Hubungan Komunikasi dalam Organisasi, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, dan



- Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 21 (1): 45.
- Pace, R. W. & Faules, D. F. 2002. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Tim Indeks. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Zulkarnain, W. 2006. Hubungan Kreativitas Guru, Keefektifan Komunikasi, dan Iklim Sekolah dengan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 19 (1): 48-60.
- Zulkarnain, W. & Sumarsono, R. B. 2011. *Manajemen Perkantoran Pendidikan*. Malang: FIP UM.