



JPKN:
Jurnal Pendidikan dan
Kebudayaan Nusantara

E-ISSN: 2963-0746
P-ISSN: 2963-0738

<https://dinastires.org/JPKN> dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jpkn.v2i4>

Received: 11 September 2024, Revised: 27 September 2024, Published: 06 Oktober 2024,
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Medis di Bagian Klinik Bedah Syaraf Rumah Sakit Tk II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi

Erwin Wijatmiko¹, Deden Komar Priatna², S. Ridwan³.

¹Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, febunwim@gmail.com

²Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, dedenkomar@yahoo.com

³Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, bang.yonas71@gmail.com

Corresponding Author: dedenkomar@yahoo.com²

Abstract: *The purpose of this research is to know and analyze: (1) Interpersonal Communication (2) Organizational Communication; (3) performance; (4) the effect of Interpersonal Communication and Organizational Communication, both simultaneously and partially on the performance of Medical Personnel in the Neurosurgery Clinic Section of TK II Hospital 03.05.01 Dustira Kota Cimahi. The research method used in this study was a descriptive survey and an explanatory survey. The unit of analysis in this study was the Medical Staff of the Neurosurgery Clinic, Kindergarten II Hospital 03.05.01 Dustira, Cimahi City, with a population of 30 people. The type of investigation is causality, and the time horizon in this study is cross-sectional. Based on the results of the research and discussion, it was found that Interpersonal Communication was well formed, Organizational Communication was considered quite high, the performance of Medical Personnel in the Neurosurgery Clinic Section of TK II 03.05.01 Dustira Hospital, Cimahi City was considered quite high. Interpersonal communication and organizational communication simultaneously influence the performance of Medical Personnel, but partially Interpersonal Communication has a more dominant influence than organizational communication.*

Keyword: *Interpersonal Communication, Organizational Communication, Performance.*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: (1) Komunikasi Interpersonal (2) Komunikasi Organisasi; (3) kinerja; (4) pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Komunikasi Organisasi, baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja Tenaga Medis di Bagian Klinik Bedah Syaraf Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey deskriptif dan survey eksplanatori, unit analisis dalam penelitian ini adalah para Tenaga Medis Bagian Klinik Bedah Syaraf Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi dengan populasi sebanyak 30 orang. Tipe investigasinya adalah causalitas, serta time horizon dalam penelitian ini adalah cross-sectional. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka diperoleh bahwa Komunikasi Interpersonal terbentuk dengan baik, Komunikasi Organisasi ini dinilai cukup tinggi, kinerja Tenaga Medis di Bagian Klinik Bedah Syaraf Rumah Sakit TK II 03.05.01

Dustira Kota Cimahi dinilai cukup tinggi. Komunikasi Interpersonal dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Medis, namun secara parsial Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh yang lebih dominan daripada komunikasi organisasi.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, Komunikasi Organisasi, Kinerja.

PENDAHULUAN

Organisasi adalah suatu kelompok orang dalam sebuah wadah atau perkumpulan untuk tujuan bersama. Kelompok tersebut terdiri dari orang-orang yang saling berinteraksi, berkomunikasi, berkiprah dengan perbedaan latar belakang, perbedaan pengalaman pribadi, dan perbedaan sosial. Sebagai makhluk sosial inilah manusia melakukan interaksi satu sama lain, tolong-menolong, pengaruh-mempengaruhi, bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama. Interaksi merupakan syarat utama terjadinya aktivitas sosial, dimana menunjukkan hubungan sosial antara sesama manusia atau orang perorang, antara kelompok manusia maupun antara orang perorang dengan kelompok manusia.

Bangsa Indonesia sebagai sebuah bangsa yang besar, terus berupaya untuk membangun dirinya (*nation in building*) senantiasa terus melakukan perbaikan dalam berbagai aspek untuk mencapai tujuan yang diharapkan, walaupun bangsa ini sekarang tengah mengalami keterpurukan dalam berbagai dimensi. Namun demikian, kondisi yang ada tidak menyurutkan pemerintah untuk terus maju agar bangsa ini menjadi bangsa yang besar yang dipandang dalam percaturan politik dunia. Bangsa ini berada pada era transisi, sehingga diperlukan upaya transformasi edukasi terhadap berbagai aspek dalam rangka mengejar berbagai ketinggalan dan menyelesaikan berbagai masalah yang sangat kompleks dan dinamis. Dalam konteks perubahan yang demikian cepat, maka diperkirakan pembangunan suatu bangsa khususnya Indonesia, akan semakin kompleks, dengan menuntut kecepatan, ketepatan sasaran atau tujuan serta profesionalisme pengabdian para pelakunya.

Rumah sakit Dustira merupakan salah satu rumah sakit tertua di Indonesia. Rumah Sakit Dustira dibangun pada tahun 1887 di masa penjajahan Hindia-Belanda sebagai rumah sakit Militer (*Militare Hospital*) dengan luas tanah 14 hektar. Pada masa pendudukan Jepang (1942-1945), rumah sakit ini dipergunakan sebagai tempat perawatan tawanan tentara Belanda dan tentara Jepang. Pada tahun 1945-1947 dikuasai kembali oleh NICA. Tahun 1949, *Militare Hospital* diserahkan oleh militer Belanda kepada Tentara Nasional Indonesia (TNI) yang diberikan kepada Letkol dr. Kornel Singawinata sebagai Kepala Rumah Sakit yang pertama, dan pada saat itu nama rumah sakit dirubah namanya menjadi Rumah Sakit Territorium III. Tanggal 19 Mei 1956 pada saat perayaan Hari Ulang Tahun Territorium III/Siliwangi yang ke-10, Panglima Territorium III / Siliwangi, Kolonel Kawilarang, menetapkan nama rumah sakit ini dengan nama Rumah Sakit Dustira, sebagai wujud penghargaan terhadap jasa-jasa Mayor dr. Dustira Prawiraamidjaya yang telah menunjukkan itikad dan patriotismenya membantu para pejuang di medan peperangan dan memberikan pertolongan para korban peperangan terutama untuk wilayah atau front Padalarang.

Dalam upaya meningkatkan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, Rumah Sakit Dustira sebagai pusat rujukan pasien di wilayah Cimahi dan sekitarnya terus melakukan pembenahan. Hal ini sesuai dengan visinya, “Menjadi Rumah Sakit Kebanggaan prajurit, PNS dan Keluarganya serta masyarakat umum di wilayah Kodam III/Siliwangi yang bermutu dalam pelayanan, pendidikan dan penelitian”. Adapun misinya yaitu: memberikan pelayanan kesehatan yang prima dan paripurna; memberikan dukungan kesehatan yang handal; menyelenggarakan Pendidikan dan pelatihan serta penelitian serta pengembangan bermutu dalam rangka pelaksanaan rumah sakit Pendidikan.

Oleh karena itu penulis ingin mengetahui sejauh mana Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Medis di Bagian Klinik Bedah Syaraf Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi.

Bagian Klinik Bedah Syaraf Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi dalam pengamatan dan penelitian penulis diindikasikan belum memenuhi harapan (Observasi Pendahuluan, 2021), hal ini dapat diketahui dari indikator-indikator sebagai berikut :

1. Dalam proses kerja, baik tugas pokok maupun tugas tambahan, kurang memiliki inisiatif dan keterampilan kerja. Hal ini dapat dicontohkan adanya tenaga medis yang melaksanakan kerja dengan tidak mempertimbangkan efektif dan efisiensi.
2. Bekerja tidak profesional, artinya tenaga medis memiliki kecenderungan asal-asalan atau lebih berorientasi mengejar target. Tidak melaksanakan pekerjaan sesuai program kerja atau rencana kegiatan dengan kebutuhan nyata.
3. Dalam pandangan penulis masih ada tenaga medis memiliki kelemahan dalam merencanakan dan melaksanakan berbagai program kerja.
4. Evaluasi yang masih lemah. Artinya dalam evaluasi yang bertujuan untuk memperbaiki kerja yang lebih baik di masa yang akan datang sangat lemah. Misalnya dalam merencanakan pekerjaan tidak berdasarkan pada hasil evaluasi yang akurat di tahun sebelumnya.
5. Adanya penurunan motivasi kerja tenaga medis yang dapat dilihat dari ketidakdisiplinan, adanya kecenderungan meninggalkan kantor pada jam kerja tanpa alasan yang jelas.

Melihat indikator-indikator tersebut maka perlu dilakukan upaya pembinaan secara terarah, terprogram, dan terpadu sehingga para tenaga medis memiliki kinerja yang tepat sebagaimana ukuran kinerja tenaga medis antara lain :

- (1) Ketercapaian target;
- (2) prakarsa;
- (3) kerjasama;
- (4) tanggungjawab;
- (5) kesetiaan dan
- (6) kehadiran kerja.

Dalam melaksanakan program kerja, tenaga medis yang tidak mampu bekerja sesuai dengan pencapaian target atau tidak ada prakarsa serta tidak mau bekerja sama, akan mengganggu jalannya organisasi. Mengacu pada indikator diatas, ASN harus memiliki kinerja yang baik merujuk pada UU NO 5 Tahun 2017 mengenai Aparatur Sipil Negara.

Dalam berinteraksi di organisasi, tenaga medis berhadapan dengan atasan dan pemberi komando dalam melaksanakan tugas di lingkungan organisasi. Tenaga medis akan berkembang secara optimal melalui perhatian atasan yang positif, sebaliknya perhatian yang negatif akan menghambat perkembangan kinerja para tenaga medis. Tidak sedikit atasan yang sering mengabaikan perkembangan kinerja para tenaga medis akibat sedikit sekali komunikasi yang tercipta dalam dua arah. Kebanyakan atasan terperangkap ke dalam pemahaman yang keliru tentang bagaimana menjadi seorang pemimpin di lingkungan organisasi.

Terkait dengan penelaahan fenomena diatas, terlihat bahwa kinerja tenaga medis di Bagian Klinik Bedah Syaraf Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi menurun, yang diindikasikan dengan rendahnya Komunikasi Interpersonal dan Komunikasi Organisasi, yakni terindikasi dari hasil pengamatan di lapangan (Observasi Pendahuluan, 2021) yakni sebagai Berikut:

1. Beberapa tenaga medis mutasi dari lain cabang tidak dapat menyesuaikan diri dengan kondisi di tempat yang baru;
2. Beberapa tenaga medis tidak bisa memahami keadaan masing-masing tenaga medis lainnya sehingga tidak timbul rasa simpati atau empati terhadap sesama
3. Dalam rapat atau pertemuan, sering terjadi perbedaan pendapat yang berujung pada kondisi yang tidak kondusif

4. Komunikasi antara atasan dan bawahan sering terjadi misinterpretasi

Komunikasi interpersonal dalam diri setiap individu secara khusus pada diri tenaga medis dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya sebagai anggota dari organisasi apabila dikembangkan dengan baik dapat membantu dirinya dalam memenuhi kekurangannya. Dengan komunikasi interpersonal setiap individu mampu menunjukkan diri pribadinya kepada orang lain. Hubungan interpersonal menjadi wujud penyaluran atas keinginan dengan keterbatasan yang dimiliki dan berdasarkan hubungan tersebut dengan orang lain akan memberikan respon. Komunikasi interpersonal seorang tenaga medis merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam mewujudkan kinerja tenaga medis dalam menghadapi segala tugas yang dibebankannya di lingkungan organisasi.

Komunikasi Interpersonal bisa disebut juga sebagai komunikasi pribadi antar individu, sedangkan komunikasi organisasi ialah mendengarkan dalam komunikasi ke atas. Personal di setiap tingkat dalam organisasi harus mendengarkan saran-saran atau laporan-laporan masalah yang dikemukakan personal di setiap tingkat bawahan dalam organisasi, secara berkesinambungan dan dengan pikiran terbuka. Informasi dari bawahan harus dipandang cukup penting untuk dilaksanakan kecuali ada petunjuk yang berlawanan.

Hubungan timbal balik antara individu dengan kelompok dalam suatu organisasi mempengaruhi pencapaian kinerja yang tinggi. Ilyas (2011) menyatakan bahwa adanya saling ketergantungan, saling membutuhkan dan saling mempengaruhi antara individu dan kelompok berefek terhadap kinerja individu maupun kelompok. Saling ketergantungan satu sama lain dalam organisasi perlu diciptakan melalui sistem manajemen terutama fungsi pengarahan untuk melakukan koordinasi.

Komunikasi merupakan hal penting agar organisasi tetap berlangsung secara dinamis sesuai perkembangan dan perubahan di segala aspek bidang kehidupan. Organisasi sebagai sistem terbuka diungkapkan oleh Goldhaber (2013) menuntut komunikasi organisasi sebagai proses yang kreatif dan perubahan informasi yang terus menerus. Swansburg dan Swansburg (2019) mengemukakan bahwa komunikasi dalam organisasi dipandang sangat penting untuk keefektifan partisipasi karyawan dalam program. Komunikasi organisasi diharapkan dapat memberikan kejelasan dan pemahaman bagi dalam menjalankan pekerjaannya.

Proses komunikasi organisasi menjadi tidak efektif karena dipengaruhi oleh faktor-faktor yang menghambat komunikasi antara lain faktor individu. Harun (2018) menyebutkan latar belakang dan pengalaman individu yang berbeda-beda menyebabkan penafsiran pesan yang berbeda. Robbins (2016) menyebutkan usia, pendidikan dan latar belakang budaya merupakan faktor yang mempengaruhi seseorang dalam penggunaan bahasa dan mengartikan pesan. Individu yang dimaksud dalam organisasi pelayanan di sector public adalah aparatur dengan latar belakang dan pengalaman yang berbeda satu sama lain.

METODE

Penelitian ini menggunakan metoda penelitian survey dengan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian untuk menguji hipotesis dengan cara melakukan pengumpulan data di lapangan atau penelitian verifikatif dengan menggunakan analisa deskriptif. Untuk itu penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi dari ciri-ciri variable-variabel bebas dan variable terikat. Penelitian survey dilakukan terhadap sejumlah sample yang diambil dari populasi yang lebih besar jumlahnya. Data yang dipelajari adalah data dari populasi tersebut. Agar penelitian ini valid, maka jumlah sampel yang diambil harus mewakili populasi obyek yang diteliti.

Mengingat sifat penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode descriptive survey dan metode explanatory survey. Tipe investigasi dalam penelitian ini adalah causalitas. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, yaitu para Tenaga Medis Bagian Klinik Bedah Syaraf Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi. Penelitian ini termasuk pada kategori crosssectional, yaitu Informasi dari

Populasi dikumpulkan langsung dari lokasi secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Komunikasi Interpersonal di Bagian Klinik Bedah Syaraf Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi Interpersonal Communication merupakan komunikasi personal tatap muka yang berlangsung secara dialogis sambil saling menatap sehingga terjadi kontak pribadi. Dalam situasinya, para ahli komunikasi menganggap jenis komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang paling efektif untuk mengubah sikap, pendapat, dan perilaku seseorang. Komunikasi antar pribadi berorientasi pada perilaku, sehingga terdapat penekanan pada proses penyampaian informasi dari satu orang ke orang lain (Thoza, 2000). Dalam kondisi ini, komunikasi dipandang sebagai cara dasar untuk mempengaruhi perubahan perilaku, dan mempersatukan proses psikologi seperti persepsi, pemahaman, dan motivasi di satu pihak dengan bahasa pada pihak lain.

Berdasarkan bobot skor variabel komunikasi interpersonal, ternyata komunikasi interpersonal di Bagian Klinik Bedah Syaraf Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi, sudah tergolong baik, dalam arti komunikasi interpersonal di Bagian Klinik Bedah Syaraf Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi masih perlu ditingkatkan dan diperbaiki kedepannya, karena komunikasi interpersonal salah satu faktor yang berpengaruh pada kinerja Tenaga Medis.

Komunikasi Organisasi di Bagian Klinik Bedah Syaraf Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi. Komunikasi organisasi merupakan suatu proses pengalihan dan pemahaman informasi dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain dalam organisasi. Goldhaber (1993) mengemukakan komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain. Pace dan Faules (2010) menyebutkan definisi fungsional komunikasi organisasi sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Masmuh (2010) mengemukakan komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan berbagai pesan di dalam organisasi, di dalam kelompok formal maupun informal organisasi.

Berdasarkan bobot skor variabel komunikasi organisasi Tenaga Medis, ternyata Komunikasi Organisasi di Bagian Klinik Bedah Syaraf Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi sudah tergolong baik, dalam arti Komunikasi Organisasi di Bagian Klinik Bedah Syaraf Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi masih perlu ditingkatkan dan diperbaiki kedepannya, karena Komunikasi Organisasi salah satu faktor yang berpengaruh pada kinerja Tenaga Medis.

Kinerja Tenaga Medis di Bagian Klinik Bedah Syaraf Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi. Kinerja adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh seorang Tenaga Medis dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja Tenaga Medis dapat dilihat dari segi kecakapan, keterampilan, pengetahuan dan kesungguhan responden yang bersangkutan. Karena kelangsungan hidup suatu organisasi tergantung salah satu di antaranya kinerja Tenaga Medisnya dalam melaksanakan pekerjaan, karena Tenaga Medis merupakan unsur penting yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan organisasi menjadi kurang efektif apabila kinerja Tenaga Medis tidak maksimal dan hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi organisasi itu sendiri. Oleh sebab itu prestasi kerja atau kinerja Tenaga Medis harus benar-benar diperhatikan.

Ternyata, Tenaga Medis di Bagian Klinik Bedah Syaraf Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi memiliki kinerja yang tinggi bahkan beberapa Tenaga Medis memiliki kinerja yang sangat tinggi, namun ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan mengenai kurang berinovasi dalam pekerjaan, monoton kreativitas, inovasi tidak nampak, dan

kurang memiliki inovasi dalam menciptakan keunggulan kompetitif dan komparatif dalam menyelesaikan tugas dan kurangnya kerjasama dengan sesama rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan serta frekuensi pemeliharaan peralatan kerja yang dilaksanakan saat ini sangat kurang, sesuai pendapat Mangkunegara (2005: 67) mengemukakan bahwa yang disebut dengan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Tenaga Medis dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

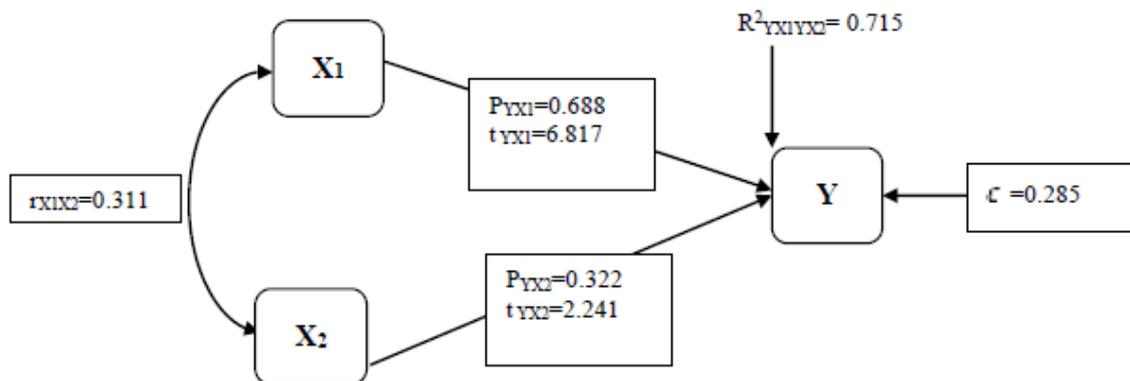
Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Komunikasi Organisasi terhadap kinerja Tenaga Medis di Bagian Klinik Bedah Syaraf Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi. Hasil hubungan kausal atau pengaruh secara langsung X1 dan X2 terhadap Y, dapat dilihat pada tabel 1. di bawah ini.

Tabel 1. Pengaruh Variabel X1 dan X2 ke Y dan Pengaruh Diluar Variabel X1 dan X2

Interpretasi Analisis Jalur		
Keterangan	Pengaruh	%
Pengaruh X1, X2 ke Y	0.715	71.5
Pengaruh Diluar X1, X2	0.285	28.5
Jumlah		100

Sumber: data yang diolah

Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa Komunikasi Interpersonal dan Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Medis di Bagian Klinik Bedah Syaraf Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi yakni sebesar 71.5%, sedangkan sisanya sebesar 28.5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis yaitu iklim kerja, komitmen, budaya kerja. Namun apabila dilihat secara parsial komunikasi interpersonal dominan mempengaruhi kinerja Tenaga Medis daripada komunikasi organisasi, dari hasil pengujian hipotesis tersebut dapat digambarkan diagram hubungan kausal variabel X1, X2 terhadap Y sebagai berikut :



Sumber: data yang diolah

Gambar 1. Diagram Kausal antara Komunikasi Intepersonal (X1) dan Komunikasi Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y)

Sebagaimana pada Gambar 1. di atas, terlihat bahwa Komunikasi Interpersonal dominan mempengaruhi kinerja dengan koefisien jalur sebesar 0.688 dengan thitung sebesar 6.817 dengan nilai ttabel pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 1.67$, daripada komunikasi organisasi sebesar 0.322 dengan thitung sebesar 2.241 dengan nilai ttabel pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 1.67$, serta kedua variabel tersebut terbukti mempengaruhi kinerja Tenaga Medis, sebagaimana terlihat pada Tabel 4.31 di bawah ini.

Tabel 2. Pengujian Koefisien Jalur secara Parsial

Simbol Koefisien Jalur		t _{hitung}	t _{tabel}	Kesimpulan
PYX ₁	0.688	6.817	1.67	Ho tolak Terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja Tenaga Medis
PYX ₂	0.322	2.241	1.67	Ho tolak Terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja Tenaga Medis

Sumber: data yang diolah

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat terungkap bahwa komunikasi interpersonal terhadap kinerja Tenaga Medis baik secara langsung maupun tidak langsung di Bagian Klinik Bedah Syaraf Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi., dapat dilihat pada tabel 4.50 dibawah ini :

Tabel 3. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Dari Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja

Interpretasi Analisis Jalur			
Ket		Pengaruh	%
X ₁	Pengaruh langsung ke Y	0.4733	47.33
	Pengaruh tidak langsung melalui X ₂ ke Y	0.0689	6.89
Jumlah		0.5442	54.42

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa kontribusi komunikasi interpersonal terhadap kinerja Tenaga Medis secara langsung sebesar 47.33% dengan koefisien thitung sebesar 6.817, sedangkan untuk nilai ttabel pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 1.67$, karena nilai thitung > ttabel, serta tidak langsung melalui variabel komunikasi organisasi sebesar 6.89%. Sedangkan kontribusi komunikasi interpersonal kerja terhadap kinerja Tenaga Medis secara keseluruhan mencapai 54.22%, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja, bukti empiris ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja Tenaga Medis, perlu adanya perbaikan faktor paradigma komunikasi interpersonal, karena faktor komunikasi interpersonal terkait erat dengan peningkatan kinerja. Koefisien jalur menunjukkan nilai positif dan signifikan, artinya dimana semakin baik komunikasi interpersonal yang ada, maka kinerja akan meningkat.

Demikian juga, hasil perhitungan di atas, maka dapat terungkap bahwa pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja Tenaga Medis di Bagian Klinik Bedah Syaraf Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi baik secara langsung maupun tidak langsung dapat terlihat pada tabel 4.51 di bawah ini :

Tabel 4. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari komunikasi organisasi Terhadap Kinerja

Interpretasi Analisis Jalur			
Ket		Pengaruh	%
X ₂	Pengaruh langsung ke Y		
	Pengaruh tidak langsung melalui X ₁ ke Y		

Jumlah			
---------------	--	--	--

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa kontribusi komunikasi organisasi terhadap kinerja Tenaga Medis secara langsung sebesar 10.37% dengan koefisien thitung sebesar 2.241, sedangkan untuk nilai t tabel pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 1.67$, karena nilai thitung > t tabel, serta tidak langsung melalui variabel komunikasi interpersonal sebesar 6.89%. Sedangkan kontribusi komunikasi organisasi terhadap kinerja Tenaga Medis secara keseluruhan mencapai 17.26%, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja Tenaga Medis, bukti empiris ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja Tenaga Medis, perlu adanya perbaikan faktor komunikasi organisasi, karena faktor komunikasi organisasi terkait erat dengan peningkatan kinerja Tenaga Medis. Koefisien jalur menunjukkan nilai positif dan signifikan, artinya dimana semakin baik komunikasi organisasi yang terjadi akan mengakibatkan meningkatkannya kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Medis di Bagian Klinik Bedah Syaraf Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi Interpersonal di Bagian Klinik Bedah Syaraf Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi, pada umumnya dinilai sudah sesuai dengan kondisi organisasi dengan skor 1213 serta rata-rata skor 110.3. Beberapa indikator yang menunjukkan nilai kurang baik, sehingga harus ditingkatkan dikemudian hari.
2. Komunikasi Organisasi di Bagian Klinik Bedah Syaraf Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi, pada umumnya dinilai sesuai dengan keadaan organisasi dengan skor 2105 dengan rata-rata skor 110.8. Beberapa indikator komunikasi organisasi mendapat nilai rendah sehingga harus diperbaiki di kemudian hari.
3. Kinerja Tenaga Medis di Bagian Klinik Bedah Syaraf Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi, memiliki kinerja yang tinggi bahkan beberapa Tenaga Medis memiliki kinerja yang tinggi dengan total skor 661 serta rata-rata skor 132.2, dari beberapa indikator yang ada, keseluruhan menunjukkan nilai yang baik dan tinggi
4. Komunikasi Interpersonal dan Komunikasi Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Medis di Bagian Klinik Bedah Syaraf Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi, serta pengaruhnya positif sebesar 71.5%. Namun secara parsial Komunikasi Interpersonal dominan mempengaruhi kinerja Tenaga Medis sebesar 54.42% daripada Komunikasi Organisasi sebesar 17.26%. Dan secara parsial, pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Komunikasi Organisasi terhadap kinerja adalah sebagai berikut:
 - a. Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Medis, sehingga apabila Komunikasi Interpersonal yang tercipta sesuai dengan harapan Tenaga Medis, maka kinerja Tenaga Medis akan meningkat pula.
 - b. Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Medis, sehingga apabila komunikasi organisasi yang terjadi sesuai, maka kinerja Tenaga Medis akan meningkat pula.

REFERENSI

Abdullah, Abdul hamid, Raja Mohamed Fauzy Raja Musa, and Juhary Haji Ali. 2011. The Development of Human Resources Practitioner Competency Model Preceived by Malaysian Human Resources Practitioners and Consultants: A Structural Equation Modeling (SEM) Approach. International Journal of Business and Management. Vol.6 No.11. November

- Al Rasyid, Harun, 2018, Analisis Jalur Sebagai Sarana Statistik Dalam Analisis Kausal, LP3-UNPAD, Bandung.
- Bachrudin, Achmad & Harapan L Tobing. 2013. Analisis Data untuk Penelitian Survey dengan Menggunakan Lisrel 8 Dilengkapi Contoh Kasus, Jurusan Statistika, FMIPA UNPAD, Bandung.
- Boyatzis, R. E. 2018. Competencies in the 21st century, *Journal of Management Development*, 27(1), 5-12.
- Carrell, Michael R., Norbert F. Elbert and Robert D. Hatfield, (2015), *Human Resource Management Global Strategies for Managing a Diverse Work Force*, Prentice Hall. Englewood.
- Cushway, Barry, 2012, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, alih bahasa : Paloepi Tyas Rahadjeng, Jakarta : PT Elex Media Komputindo
- Dali, Nasrullah, Armanu, Margono Setiawan, and Solimun, 2013, Professionalism and Locus of Control Influence On Job Satisfaction Moderated By Spirituality At Work And Its Impact On Performance Auditor, *International Journal of Business and Management Invention*, ISSN : 2319 – 8028, Volume 2 Issue 10, October 2013, PP.01-011
- Davies, A. and G. Quinlivan (2016), A Panel Data Analysis of the Impact of Trade on Human Development, *Journal of Socioeconomics*
- Dessler, Gary, 2012, *Human Resource Management*, 8th edition, Pearson Education Asia.
- Gibson, James L., 2013, *Organization*, New York: McGraw-Hill Company.
- Hair et al., 2016, *Multivariate Data Analysis*, Fifth Edition, Prentice Hall, Upper Saddle River : New Jersey.
- Handoko, Hani T., 2014, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, JJ., dan Moedjiono, 2016, *Proses Belajar Mengajar*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Hudson, Maria and Dragos Radu. 2011. *The Role of Employer Attitudes and Behavior*. JRF Programme Paper: Poverty and Ethnicity.
- Jamil, Bilal, and Raja, Naintara Sarfaraz, 2011, Impact of Compensation, Performance Evaluation and Promotion Practices on Government Employees Performance VS Private Employees Performance, *Inter Disciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, December 2011, Vol 3, No 8.
- Jöreskog, Karl G. and Dag Sörbom. 2011. *LISREL 8: User's Reference Guide*. Lincolnwood, IL: Scientific Software International, Inc.
- June, Sethela, and Rosli Mahmood, 2011, The Relationship between Role Ambiguity, Competency and Person-Job Fit With the Job Performance of Employees in the Service Sector SMEs in Malaysia, *Business Management Dynamics*, Vol.1, No.2, August 2011, pp.79-98
- Kadarisman, Muh., 2011, The Effect of Professionalism and Competence on The Performance of Regional Representatives Council, *Journal of Administrative Science & Organization*, January 2011, Page 53-62 Volume 18, Number 1, ISSN 0854
- Keban, Yermias T, 2018, *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori, dan Isu*, Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Gaya Media.
- Mangkuprawira, Sjafrri, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Sepuluh, Salemba Empat, Jakarta.
- Mathis, Carrel & John H. Jackson, 2011, *Human Resource Management, Global Strategy For Managing A Diverse Workfoce*, Fifth Edition, New Jersey : Prentice Hall, International Editional Editions.

- McEvoy, G.M., Hayton JC Warnick AP Mumford TV Hanks SH & Blahna MJ. 2015. A Competency-based model for Developing Human Resources Professionals. *Journal of Management Education*, 29(3), 383-402.
- Minner, John B., and Donald P.Crane, 2015, *Human Resource Management, The Strategic Perspective*, New York: Harper Collins Publisher.
- Nazir, Mohammad, (2013), *Metode Penelitian*, Cetakan Keempat, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Paula, Crouse, Doyle Wendy, and Young Jeffrey, 2011, *Trend, Roles, and Competencies in Human Resources Management Practice: A Perspective From Practitioners in Halifax, Canada*. *Proceedings of ASBBS*.
- Qamariah, Inneke, dan Fadli, 2011, Pengaruh Perencanaan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indonesia Asahan Alumunium Kuala Tanjung, *Jurnal Ekonom*, Vol 14, No 2, April 2011
- Ramadhanty, Rezki Wulan, 2013, The Effect of Experience, Autonomy, Professionalism, and Role Ambiguity on Job Performance Auditor in Registered Public Accountant DIY, *Jurnal Nominal*, Volume II Nomor II, Tahun 2013
- Rhee, Kenneth S., 2018, The beat and rhythm of competency development over two years, *Journal of Management Development*, Vol.27, No. 1
- Kuncoro, Engkos Achmad dan Ridwan, 2018, *Análisis jalur (Path Análisis)*, Edisi kedua, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Roelofsen, Paul, 2012, The impact of office environments on employee performance: The design of the workplace as a strategy for productivity enhancement, *Journal of Facilities Management*, Vol.1 No.3 pp 247 – 264
- Rymesova, L Kolman. 2017. Attitude to Work and Organization as a Part of a Competency Model. *Agric Econ Czech*, 53, 3007, (6): 271-275.
- Schuler, Randall S & Jackson, Susan E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menghadapi Abad ke-21*. Alih Bahasa, Dwi Kartini Yahya. Erlangga, Jakarta.
- Sekaran, Uma, 2010, *Research Method for Business*, 3rd ed., New York: Wiley & Sons.
- Sekaran, Uma, 2013 *Research Method for Business, International Edition*, Prentice Hall, USA.
- SHRM. 2011. *What Senior HR Leaders Need ti Know: Perspective from The United States, Canada, India, the Middle East, and North Africa*. Executive Summery.
- Sriwidodo, Untung, dan Haryanto, Agus Budhi, 2010, Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol. 4, No. 1, Juni 2010: 47 – 57
- Sevilla, Consuelo et, Al. 2018. *Pengantar Metode Penelitian*. Jakarta : Universitas Indonesia Press.
- Sugiyono. 2014. *Statistik untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2016, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto, 2012, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Supranto, J. 2013 *Teknik Sampling*, Penerbit PT. Jakarta, Rineka Cipta.
- Syauta, Jack Henry, et al., 2012, The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia), *International Journal of Business and Management Invention*, ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X, www.ijbmi.org, Volume 1, Issue 1, December. 2012, pp.69-76
- Ulrich, Dave, 2017, *Human Resource Champions*, Boston Harvard Business School Press. United States.
- Umar, Husein, 2013, *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.

- Vakola, Maria, Klas Eric Soderquist, and Gregory P. Prastacos, 2017, Competency management in support of organisational change, *International Journal of Manpower*, Vol. 28, No. 3/4
- Vos, Ans De, Sara De Hauw, and Ine Willemse. 2011. *Competency Development in Organizations: Building Integrative Model Through A Qualitative Study*. Vlerick Leuven Gent Management School.
- Widodo, Joko, Dr.M.S., 2018, *Analisis Kebijakan Publik (Konsep, dan Aplikasi Proses Kebijakan Publik)*, Cetakan Kedua, Malang: Bayumedia Publishing.
- Wijayanto. 2008, *Structural Equation Modeling dengan Lisrel 8.8*. Jakarta, Pasca Sarjana Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi UI
- Yusuf, H.Tamzil, 2014, Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Komatsu Remanufacturing Asia Plant Sudirman Di Departemen Produksi Balikpapan, *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, Vol. 10, No.1, hal. 49 – 58
- Peraturan Menteri Kesehatan No.3 Tahun 2020. tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit. Kementerian Kesehatan