

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

TESIS



Oleh:

NAMA :M. JAUHARI

NIM :9221 0026

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ILMU MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
PALEMBANG**

2012

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

TESIS

Oleh:

NAMA :M. JAUHARI

NIM :9221 0026

Disetujui untuk disampaikan kepada Panitia Penguji

Pada Tanggal: Agustus 2012

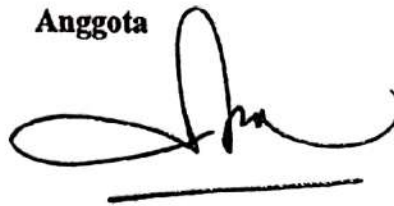
Pembimbing

Ketua



Dr. Hj. Fatimah, SE., M.Si

Anggota



Drs. H. Rosyadi, MM

Mengetahui

Ketua Program Studi Ilmu Manajemen



M. Taufiq Syamsuddin, SE., M.Si., Ak

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

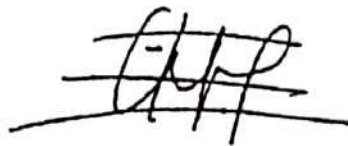
Oleh

M. JAUHARI
9221 0026

TESIS

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar Magister
Sains dalam Bidang Ilmu Manajemen ini telah disetujui oleh Tim Penguji
pada tanggal seperti tertera di bawah ini**

Palembang, Agustus 2012



Dr. Hj. Fatimah, SE., M.Si
KETUA

a/a

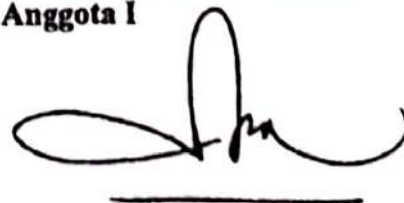

M. Taufiq Syamsuddin, SE., M.Si., Ak
Sekretaris



Prof. Dr. Ir. Koesmawan, M.Sc., MBA., DBA
Anggota I



Dr. Ir. H. Mustopa Marli Batubara, MP
Anggota II



Drs. H. Rosyadi, MM
Anggota III

Motto:

“ Jangan pernah putus asa dan menyerah. Karena apabila anda tidak pernah menyerah berarti anda tidak pernah kalah”

(Ted Turner)

“ Sukses adalah sebuah perjalanan bukan suatu tujuan”

(Joseph Gorman)

Kupersembahkan untuk :

- **Ibundaku tercinta**
- **Istriku tercinta**
- **Anak-anakku tersayang**
- **Almamater yang ku banggakan**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : **M. Jauhari**

NIM : **9221 0026**

Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi Manajemen Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Palembang**

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Sains di Universitas Muhammadiyah Palembang, maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah, dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik, berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang.... Agustus 2012

Yang membuat pernyataan



(M. Jauhari)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Kehadirat Allah SWT. Atas segala limpahan rahmad dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul :**Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Serta Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang**. Shalawat teriring salam selalu tercurahkan kepada junjungan kita nabi Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa syafaat bagi umat manusia. Dalam penulisan tesis ini penulis sangat menyadari bahwa tanpa bantuan berbagai pihak tidak akan selesai dengan baik, oleh karena itu izinkanlah penulis pada kesempatan ini menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang tulus kepada yang terhormat Bapak/Ibu:

1. Ibunda kami Saleha, istri tercinta Rosita dan anak-anak yang telah memberikan semangat dan doa agar penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik.
2. H.M. Idris, SE,M.Si, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Dr. Fatimah, SE., M.Si, selaku Direktur Progam Sarjana Universitas Muhammadiyah Palembang sekaligus sebagai Ketua Pembimbing penulis yang telah memberikan motivasi dan pengarahan dalam penulisan tesis ini.

4. M. Taufiq Syamsuddin, SE.,M.Si.,Ak, selaku Ketua Program Studi Ilmu Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah memberikan berbagai kemudahan dalam proses akademik.
5. Drs. H. Rosyadi, MM selaku anggota pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan tesis ini.
6. Para dosen pengasuh mata kuliah yang telah mencurahkan ilmunya dengan tulus dan ikhlas.
7. Segenap karyawan pada sekretariat Program Studi Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah memberikan layanan terbaik bagi penulis.
8. Hj. YulidarHikmawati, SH.,MH, selaku Kepala Biro AdministrasiUmumUniversitas Muhammadiyah Palembang yang telah memberikan bantuan informasi data yang diperlukan dalam penelitian tesis.
9. Rekan sejawat yang saling memberikan dukungan dan semangat dalam penyelesaian studi

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmad-Nya atas segala kebaikan yang telah diperbuat dengan segenap ketulusannya.

Upaya maksimal telah penulis lakukan dalam penyelesaian tesis ini, namun penulis menyadari bahwa dengan segala keterbatasan pengetahuan dan kemampuan yang penulis miliki tesis ini masih jauh dari sempurna.

Oleh karena itu dengan sangat senang hati kritik dan saran demi kesempurnaan tesis ini sangat penulis diharapkan.

Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pengembangan khasanah ilmu pengetahuan khususnya dalam ilmu manajemen.

Palembang, Agustus 2012

Penulis,

M. Jauhari

ABSTRAKSI

M. Jauhari./ 9221 0026, Pengaruh Motivasi dan Pelatihan serta Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang, dibawah bimbingan, Dr. Hj. Fatimah, SE., M.Si, sebagai ketua pembimbing dan Drs. H. Rosyadi, MM, selaku anggota pembimbing.

Penelitian ini dilaksanakan dengan rumusan masalah: 1. Bagaimana Motivasi dan Pelatihan serta Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang, 2. Bagaimana Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang, 3. Bagaimana Pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang, 3. Bagaimana Komunikasi Interpersonal mempengaruhi kinerja karyawan tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang. Tujuan dari penelitian ini adalah : a. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Pelatihan serta Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang. b. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang. c. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang. d. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap kinerja karyawan tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang.

Desain yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif yang bersipat kausalitas dengan membagi variabel penelitian ini kedalam variabel bebas yaitu variabel Motivasi (X1) dan Pelatihan (X2) serta Komunikasi Interpersonal (X3) serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang yang berjumlah 109 orang. Data yang digunakan adalah data data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Dari hasil uji statistic dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi dan pelatihan serta komunikasi interpersonal secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang. Berdasarkan hasil perhitungan regresi berganda diperoleh persamaan $Y = 0,737 + 0,344X_1 + 0,314X_2 + 0,209X_3$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regres imotivasi (X1) sebesar 0,344, dan nilai koefisien regresi pelatihan (X2) sebesar 0,314 serta koefisien regresi komunikasi interpersonal (X3) sebesar 0,209. Pengujian hipotesis dilakukan baik secara bersama-sama maupun secara parsial untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Secara bersama-sama terdapat pengaruh motivasi dan pelatihan serta komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang, dimana dari hasil perhitungan besarnya F-hitung (57,149) > F-tabel (2,70) dengan probabilitas sebesar 0,000 < alpha yang digunakan (0,05). Secara parsial terdapat pengaruh motivasi dan pelatihan serta komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang, dimana dari hasil perhitungan diperoleh t hitung variabel motivasi 4,081 dengan probabilitas 0,000, t hitung variabel pelatihan 3,510 dengan probabilitas 0,001, t hitung variabel komunikasi interpersonal 2,640 dengan probabilitas 0,010. **Kata kunci: Motivasi, Pelatihan serta komunikasi interpersonal dan Kinerja karyawan.**

ABSTRACT

M. Jauhari/ 9221 0026, Influence of motivation and training and Communication on the performance of permanent employees interversonaladministrative headquarters of the University Muhammadiyah Palembang. Supervisor by. Dr. Hj. Fatimah,SE.,M.Si, as main supervisor and Drs. H. Rosyadi,MM, as assistance supervisor.

This research conducted with main problem: 1. How motivation and training and interpersonal communication on jointly affect the employees performance remains the administrative headquarters of the University Muhammadiyah Palembang.2. How motivation affect employee performance remain the administrative headquarters of the University Muhammadiyah Palembang. 3. How training affect the employee is propomance remains the administrative headquarteas of the University of Muhammadiyah Palembang.

While the goal of this research was: a. To determine the effect of motivation and training and interpersonal communication with children koth on the perporance of employees remained the administrative headquarters of the University Muhammadiyah Palembang.b. To dertermine the effect to motivation on employee performance remained the administrative headquarters of the University Muhammadiyah Palembang.c. To dertermine the effect to of training on employee performance remained the administrative headquarters of the University Muhammadiyah Palembang. d. To dertermine the effect to of interpersonal communication on employee performance remained the administrative headquarters of the University Muhammadiyah Palembang.

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.

From the statistical test result, in can be concluded that there were significant effect motivation variable and trainee variable white interpersonal communication variable as simultanly the toward the performance on the performance of permanent employees interversonal administrative headquarters of the University Muhammadiyah Palembang According to the regression measures, we have the equation of regression that was $Y = 0,733 + 0,344 X1 + 0,314 X2 + 0,209 X3$. This equation show that coefficient of regression for motivation variable on 0,344 and the value of regression coefficient for trainee variable on 0,314 with the value of regression coefficient for interpersonal communication variable on 0,209.

Hyphotesis test has been taken wheter as simultanly or parsial in order to know the influence of independent variable to the dependent variable. As simultanly, there were the influence motivation variable and trainee variable white interpersonal communication toward the performance on the performance of permanent employees interversonal administrative headquarters of the University Muhammadiyah Palembang white the result of $F_{calculate} (57,149) > F_{table} (2,70)$, probability value on $0,000 < \alpha$ the were used (0,05). As parsial there were the influence motivation variable and trainee variable white interpersonal communication variable toward the performance on the performance of permanent employees interversonal administrative headquarters of the University Muhammadiyah Palembang,while the result of t calculate on motivation was 4,081 with probability score on 0,000, t calculate for trainee variable on 3,510 with probability score on 0,001, t calculate for interpersonal communication variable on 2,640 with probability on 0,010.

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

DAFTAR ISI	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN TESIS OLEH DOSEN PEMBIMBING....	ii
MOTTO	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAKSI.....	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Hasil Penelitian Terdahulu	12
B. Landasan Teori	13
C. Kerangka Berfikir	33
D. Hipotesis	36
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Tempat Penelitian	37
B. Metode Penelitian	38
C. Populasi dan Sampel	39
D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	40
	41

E. Metode Analisis	
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	52
A. Hasil Penelitian	56
B. Pengujian Hasil Penelitian	68
C. Pembahasan Hasil Penelitian	
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	74
A. Kesimpulan	75
B. Saran	
DAFTAR PUSTAKA	77

DAFTAR TABEL

Tabel	Keterangan	Halaman
II.1.	Hasil PenelitianTerdahulu	12
II.2.	Mengapa Anda Berkomunikasi Interpersonal	25
II.3	Fungsi dan TahapandariKomunikasi Interpersonal	28
III.1	OperasionalVariabelmenurutDefinisi, Dimensi, dan indicator .	38
III.2.	JumlahKaryawan KPA UMPalembang	39
IV.1.	Karekteristikrespondenberdasarkanjeniskelamin	52
IV.2.	Karekteristikrespondenberdasarkanumur	53
IV.3	Karakteristikrespondenberdasarkanpendidikan	54
IV.4.	Karekteristikrespondenberdasarkan masa kerja	55
IV.5.	Karekteristikrespondenberdasarkanpenghasilanperbulan	56
IV.6.	Hasil PengujianValiditasVariabelMotivasikerja (X1)	57
IV.7.	Hasil PengujianValiditasVariabelMotivasiKerja (X1)	58
IV.8.	Hasil PengujianValiditasVariabelPelatihan (X2)	58
IV.9.	Hasil PengujianValiditasVariabelPelatihan (X2)	59
IV.10.	Hasil PengujianValiditasKomunikasi Interpersonal	59
IV.11.	Hasil PengujianValiditasVariabelKomunikasi Interpersonal ...	60
IV.12	Hasil PengujianValiditasVariabelKinerja (Y)	61
IV.13.	Hasil Uji Reliabilitas	62
IV.14.	Hasil PengujianMultikolinieritas Coefficients.....	62
IV.15.	Hasil Penghitunganregresiberganda	64

.IV.16	Hasil Perhitungan Uji F	65
IV.17.	Hasil Perhitungan Uji t	66

.

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Keterangan	Halaman
II.1.	Gambar pengaruh motivasi dan pelatihan sertifikasi komunikasi interpersonal terhadap kinerja.....	34

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Keterangan	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner Motivasi (X1).....	79
Lampiran 2	Kuesioner Pelatihan (X2).....	80
Lampiran 3	Kuesioner Komunikasi Inrterpersonal (X3).....	81
Lampiran 4	Kuesioner Kinerja (Y).....	82

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar belakang Penelitian.

Universitas adalah suatu lembaga pendidikan formal yang menghasilkan sumber daya manusia berpendidikan tinggi yang nantinya dapat diharapkan sebagai penggerak roda pembangunan nasional. Pembangunan nasional sesuatu yang bersifat dinamis, maka universitas dituntut pula untuk mengikuti zaman serta senantiasa meningkatkan kualitasnya.

Sunarto (2007;10) 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. Karenanya sangat beralasan bila pemerintah saat ini lebih memfokuskan peningkatan mutu karyawan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan dan kondisi saat ini sangat dituntut keseriusan untuk meningkatkan mutu karyawan bersangkutan.

Kinerja karyawan merupakan cerminan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Perilaku ini diimplementasikan dalam bentuk pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang merupakan tugas pokok sebagai seorang karyawan dengan harapan memberikan hasil yang maksimal bagi lembaga pendidikan sehingga dapat menjadi indikator penilaian kinerja karyawan.

Pengelolaan kinerja merupakan salah satu program pengelolaan sumber daya manusia strategis yang memiliki arti penting dari sudut kepentingan karyawan dan organisasi. Dari sudut pandangan organisasi, program ini merupakan kewajiban yang harus dilakukan karena organisasi memiliki kepentingan untuk mendapatkan manfaat hasil kerja karyawan dengan tanggung jawab karyawan dan nantinya akan tercermin dalam penilaian kinerja karyawan. Dari penilaian kinerja dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan baik dari karyawan itu sendiri atau dari Universitas, sehingga masing-masing pihak dapat bekerja sama membuat kebijakan pengembangan universitas dan sumber daya manusianya.

Dari sudut pandang karyawan, program ini merupakan hak yang selayaknya diterima sebagai konsekuensi penerimaan tanggung jawab, sehingga dapat mengukur kemampuan bekal potensi dan kompensasi yang harus mereka miliki. Pengelolaan kinerja yang efektif akan mampu membangun perilaku sesuai dengan harapan organisasi seperti sikap, kepuasan, komitmen, dan kesadaran pengembangan diri. Pengelolaan kinerja merupakan aktifitas penting yang perlu dilakukan oleh setiap organisasi yaitu universitas yang ingin mencapai sasarannya dengan efektif.

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.

Menurut Mangkunegara (2005:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam satu satuan priode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sondang (2003:141) menjelaskan bahwa, motivasi adalah suatu data atau kekuatan pendorong, sehingga karyawan yang merupakan anggota organisasi berkeinginan untuk menggerakkan dan memperdayakan kemampuan untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan mementingkan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan dari organisasi yang telah ditentukan dari awal atau sebelumnya.

Dari sudut pandangan karyawan, program ini merupakan hak yang selayaknya diterima sebagai konsekuensi penerimaan tanggung jawab, sehingga dapat mengukur kemampuan dengan bekal potensi dan kompetensi yang mereka miliki.

Noto Atmodjo (2003:101) Pelatihan adalah suatu upaya yang ditujukan untuk para pegawai dalam hubungannya dengan peningkatan kemampuan (job) pegawai saat ini.

Untuk dapat mewujudkan hal tersebut, pengelolaan sumber daya manusia harus terprogram dalam menjawab tantangan yang dihadapi organisasi, dimana kegiatan pelatihan tidak terlepas dari konteks guna memotivasi kerja agar mampu berkreaitivitas dan berinovasi dalam menyelesaikan tugas yang diembannya.

Sehingga pelatihan bermanfaat bagi karyawan, disamping itu memberikan motivasi kerja juga dapat meningkatkan keproposionalan bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas sekaligus menciptakan lingkungan kerja menjadi nyaman dalam mengoptimalkan yang ada. Dalam menempatkan karyawan sebagai obyek pembinaan pemberian motivasi kerja bukanlah pekerjaan mudah, karena dalam perakteknya karyawan dalam suatu organisasi tidak berdiri sendiri dan satu sama lain ada keterkaitannya.

Menurut Ani Muhammad (2002:150) komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara seorang dengan seorang lainnya atau biasanya diantara dua orang lainnya yang dapat langsung diketahui kebalikannya. Komunikasi interpersonal berjalan dengan baik dalam suatu organisasi akan menimbulkan suasana hubungan dan perilaku yang saling pengertian sehingga kepuasan kerja akan baik dan pada akhirnya kinerja karyawan menjadi baik.

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. Karena pimpinan belum meningkatkan motivasi karyawan didalam memenuhi kebutuhan karyawannya baik kebutuhan

akan hidup yang layak, kesehatan yang terjamin dan keinginan untuk bekerja lebih baik.

Dalam kenyataannya karyawan tetap kantor pusat administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang 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. Tingkat kesadaran dan disiplin untuk melaksanakan tugas belum dijadikan sesuatu yang harus dipatuhi, indikasinya masih banyak karyawan tetap terlambat mulai bekerja dan pulang cepat sehingga beban waktu bekerja tidak sesuai dengan porsinya.

Dalam kenyataannya Karyawan Tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang, 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.

Pada dasarnya karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Palembang mempunyai kemampuan untuk bekerja secara optimal sesuai dengan propesinya sebagai karyawan, membantu lembaga untuk mengembangkan bidang pendidikan, pengajaran, dan pengabdian kepada masyarakat. Kenyataannya para karyawan tetap belum dapat menyumbangkan tenaga dan pikirannya atau kinerja secara

optimal. Penyebabnya adalah belum adanya upaya untuk memperbaiki kinerja para karyawan dengan harapan dapat dipergunakan untuk kesejahteraan karyawan yang bersangkutan, belum berupaya meningkatkan dan memotivasi kinerja karyawan, belum memberikan dukungan yang penuh dengan memanfaatkan potensi yang dimiliki melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat), belum adanya keterbukaan dan kesempatan menyampaikan ide-ide positif kepada pimpinan untuk pengembangan kedepan lebih baik masih tersendat-sendat, belum terciptanya suasana hubungan dan komunikasi yang harmonis baik secara perorangan ataupun secara kelompok.

Sehubungan dengan banyaknya kendala yang dihadapi oleh karyawan tetap didalam mengatualisasikan diri sebagai karyawan yang profesional dan mempunyai kinerja optimal maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul

Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Serta Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan Tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Perumusan Masalah.

a. Identifikasi Masalah.

Berdasarkan hasil pengamatan secara umum terhadap keberadaan karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Palembang, penulis dapat mengidentifikasi masalah yaitu:

- 1) Kinerja karyawan Tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang belum optimal, hal ini ditandai dengan:
 - a) Hasil kerja yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan.
 - b) Penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu, sehingga dapat mengganggu penyelesaian tugas terkait.
 - c) Masih ada karyawan yang belum mengetahui dan memahami akan fungsi dan tugas pekerjaannya.
 - d) Masih rendahnya kreativitas dan inisiatif karyawan dalam bekerja.
- 2) Motivasi Karyawan Tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang masih rendah, hal ini dapat dilihat dari:
 - a) Masih ada karyawan yang datang terlambat dan pulang sebelum waktunya.
 - b) Masih ada Karyawan yang belum melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh.
 - c) Masih kurangnya penghargaan yang diberikan terhadap karyawan yang berprestasi.
 - d) Perhatian yang diberikan terhadap karyawan masih sangat kurang, hal ini dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

3) Pelatihan Kerja karyawan Tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang belum dilaksanakan sepenuhnya, hal ini dapat dilihat dari:

- a) Masih kurangnya kegiatan pelatihan yang dilakukan terhadap karyawan.
- b) Kekurang terampilan karyawan dalam melaksanakan tugas.
- c) Kurangnya dorongan dan semangat karyawan untuk meningkatkan kemampuan melalui pelatihan kerja.

4) Komunikasi Interpersonal karyawan Tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang belum berjalan sebagaimana mestinya, hal ini dapat dilihat dari:

Intensitas komunikasi antara karyawan tetap dengan pimpinan belum berjalan sebagaimana mestinya.

b. Batasan Masalah

Banyak faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap KPA Universitas Muhammadiyah Palembang, namun dalam penelitian ini penulis hanya membatasi masalah pada **Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Serta Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang.**

c. Perumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi serta batasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang ada 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?

3. Tujuan Penelitian.

Tujuan yang dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Komunikasi Interpersonal terhadap kinerja karyawan Tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan Tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan Tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Manfaat Penelitian.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Manfaat akademis
 - 1) Hasil penelitian ini dapat dijadikan model penerapan serta memperkaya teori manajemen khusus manajemen sumber daya manusia.
 - 2) Hasil penelitian ini diharapkan juga berguna bagi peneliti lainnya yang ingin mengkaji lebih dalam mengenai Pengaruh Motivasi dan Pelatihan serta Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang.

b. Manfaat Praktis.

Penelitian ini diharapkan dapat menambah paradigma baru bagi para pengambil keputusan di Universitas Muhammadiyah Palembang dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang melalui perbaikan sistem motivasi, pelatihan dan komunikasi interpersonal.

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.
- Bestari, 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Unit Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Duwi Priyatno , 2008. **Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS**. Penerbit Mediakom, Yogyakarta.
- Gito Sudarno & Nyoman Sidita, 2000, **Prilaku Keorganisasian**, Penerbit BPFY Yogyakarta.
- 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.
- Mangkunegara, 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Melayu Hasibuan, 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Notoatmojo. S, 2003, **Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Penerbit Reneka Cipta, Jakarta.
- Rivai Veirthzal, 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktek**, Penerbit PT, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Singgih Santoso, 2000, **SPSS Mengolah data Statistik secara Profesional**, Penerbit Alex media Komputindo, Jakarta.
- Syahri Alhusin, 2003, **Aplikasi Statistik Praktis dengan SPSS 10.0 for Windows**; PT, Gramedia Pustaka Indonesia, Jakarta.
- Siswoyo Haryono, 2008, **Statistika Penelitian Manajemen Dengan Bantuan Program SPSS**, Badan Penerbit MM-UTP Palembang

- Sunarto. K, 2007, **Pedoman Evaluasi Diri Program Studi**. Departemen Pendidikan Nasional BAN. PT.
- Sondang. P. Siagian, 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- 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.