

PENGARUH PEMOTIVASIAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN CIHIDEUNG KOTA TASIKMALAYA

Epa Rosepa*, Adi Kurnia

STIA YPPT Priatim Tasikmalaya

e-mail co Author: *eparosepa@gmail.com

ABSTRAK

Pencapaian kinerja organisasi secara umum telah mencapai target yang telah direncanakan, meskipun masih terdapat beberapa indikator yang belum tercapai secara maksimal. Banyak faktor yang menyebabkan hasil kerja belum tercapai diantaranya pemotivasian oleh Camat dan komunikasi yang dilakukan terhadap para pegawai Kecamatan, termasuk pegawai di tingkat kelurahan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemotivasian dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya. Metode penelitian digunakan yaitu metode kuantitatif, dengan responden penelitian pegawai Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya. Teknik analisis data dilakukan melalui regresi berganda yang dilanjutkan melalui analisis jalur untuk mengetahui pengaruh setiap variabel yang diteliti. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan secara bersama-sama pemotivasian dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya. Pemberian motivasi kepada pegawai menjadi keharusan seorang pemimpin untuk mengajak, mengarahkan dan membawa para pegawai mencapai tujuan yang disepakati bersama dalam organisasi, melalui komunikasi yang baik antara pimpinan dengan pegawai maupun diantara pegawai, karena tanpa adanya komunikasi yang baik target kerja tidak akan tercapai dengan baik.

Kata kunci : Pemotivasian, Komunikasi dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Istilah *good governance* pada saat ini telah menjadi kata kunci dalam setiap perumusan tujuan kebijakan reformasi birokrasi pemerintah dalam rangka perubahan dan pemanfaatan sistem ketatanegaraan. Gagasan tata pemerintahan yang baik di sektor publik membutuhkan perubahan dan presentasi dari aktor pemerintah dan aparatur negara. Dari hasil penelitian menunjukkan perlunya penekanan yang lebih besar pada aspek kinerja sumber daya manusia pemerintah pada semua tingkatan di Indonesia, partisipasi aktif masyarakat dalam pembuatan kebijakan, dan akuntabilitas pemerintahan, administrasi sektor publik (Albertus, 2020).

Strategi Grand Design Reformasi Birokrasi bertujuan untuk mengurangi jumlah PNS pada jabatan administratif atau manajerial (pengangkatan struktural)

dan memilih rekrutmen berbasis kompetensi pada jabatan fungsional. Secara khusus, pengenalan posisi analis kebijakan sebagai posisi fungsional dalam pamong praja berusaha untuk meningkatkan pembuatan kebijakan berbasis bukti dan kualitas hasil kebijakan, dengan menggabungkan perekrutan, penunjukan dan promosi berdasarkan prestasi. Peran analis kebijakan fungsional (Jabatan Fungsional Analis Kebijakan atau JFAK) yaitu untuk membantu pembuat kebijakan mengidentifikasi masalah kebijakan, menganalisis data yang tersedia tentang masalah tersebut, dan pada akhirnya membuat rekomendasi kebijakan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja birokrasi pemerintahan, antara lain kurangnya meritokrasi yang disebabkan proses rekrutmen yang tidak menyasar semua lapisan masyarakat, pemilihan dan jenjang karir, pengetahuan dan keterampilan, dalam persaingan yang adil dan terbuka. Pemecahan permasalahan yang kompleks, diperlukan strategi yang komprehensif yang terdiri dari tiga bidang, yaitu kepemimpinan politik, harmonisasi kebijakan publik (termasuk peraturan perundang-undangan) dan pemberantasan korupsi (Yusri, 2018).

Dari berbagai faktor yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja atau hasil kerja pegawai dalam organisasi sektor publik, motivasi merupakan bagian penting dalam mencapai keberhasilan seorang pegawai. Motivasi dapat timbul dari diri sendiri maupun adanya dorongan dari luar. Pegawai termotivasi ketika mendapatkan apa yang diharapkan dari manajemen, seperti harapan tentang kenaikan gaji, bonus, insentif, lembur dan tunjangan sejenis lainnya. Motivasi sangat penting bagi individu dan organisasi, individu termotivasi untuk sukses dan organisasi memotivasi pegawainya untuk kesuksesan organisasi. Motivasi memiliki tujuan untuk mendorong seseorang, memberikan stimulasi kekuatan motorik internal dan orientasi perilakunya untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi menurut Stanford (Mangkunegara, 2011, hal. 109) menyatakan: *"Motivation is an energizing condition of the organism toward the goal of a certain class"*.

Bagi organisasi, motivasi individu merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan. Penggunaan motivasi dalam organisasi menciptakan dan mendorong minat, kemauan, dan kesediaan orang dalam untuk terlibat dalam menyelesaikan tugas dan tujuan organisasi. Motivasi hanya terkait dengan pencapaian tujuan tertentu dan kepuasan karena telah mencapainya, sehingga kuncinya yaitu mendapatkan komitmen internal yang nyata. Motivasi (Certo, 2006, hal. 382) menyatakan: *"Motivation is the inner state that causes an individual to behave in a way that ensures the accomplishment of some goal."*

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong orang untuk mengambil tindakan untuk mencapai tujuan seseorang. Motivasi sebagai penggerak perilaku manusia untuk melakukan sesuatu, dimana seseorang akan siap untuk bertindak karena termotivasi oleh suatu tujuan. Kekuatan pendorong di balik tindakan seseorang dapat berupa kebutuhan akan uang, kebutuhan akan kesuksesan, kebutuhan akan posisi dan potensi terbaiknya. Motivasi merupakan seni menginspirasi dan mendorong bawahan atau orang untuk bekerja secara efektif. Menurut Rossenweigh dan Foreman (Buchari, 1989, hal. 121) menyatakan

“Pemotivasian merupakan kegiatan yang dilakukan pimpinan dengan cara mengajak, memerintah dan mengatur setiap individu bawahannya supaya bekerja sesuai keinginannya dan hasil yang akan dicapainya”

Seorang pemimpin mempunyai kekuasaan untuk mengatur, mengajak dan memerintahkan bawahannya untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan banyak hasil (prestasi), serta berusaha menerapkan teknik-teknik motivasi secara tepat dan cermat. Pemimpin mendorong atau memotivasi bawahan dalam organisasi formal berdasarkan kepentingan dukungan yang lebih baik di tempat kerja, karena keinginan dan kebutuhan pegawai akan bergantung pada pemenuhan kebutuhan dan keinginan bawahannya. Adapun teknik yang dapat digunakan seorang pemimpin dalam memberikan motivasi kepada pegawainya (Winardi, 2000, hal. 149) dapat dilakukan melalui motivasi langsung dan motivasi tidak langsung.

Selain faktor motivasi, komunikasi merupakan bagian terpenting dalam sebuah organisasi mencapai tujuannya. Komunikasi secara sederhana merupakan proses pengiriman informasi dua arah, hal tersebut sebagai proses pengiriman dan penerimaan informasi dengan hasil akhir diantaranya keduanya. Istilah komunikasi dapat diartikan sebagai proses atau tindakan bertukar, mengungkapkan atau mentransmisikan informasi dan ide melalui tulisan, ucapan, dan gerak tubuh. Menurut Raymond (Mulyana, 2007, hal. 46) menyatakan: “Komunikasi atau *communication* dalam bahasa inggris berasal dari kata latin *communis* yang berarti membuat sama”.

Komponen komunikasi, dimana dalam setiap komunikasi terdapat pengirim dan penerima, pesan dan interpretasi makna pada kedua ujungnya. Penerima memberikan umpan balik kepada pengirim pesan, baik selama penyampaian pesan maupun sesudahnya. Ketika sebuah pesan hanya berisi kata-kata tertulis (seperti teks atau email), pengirim harus yakin akan kejelasannya, sehingga tidak dapat disalahartikan. Teknik komunikasi merupakan representasi dari proses komunikasi, ide, pemikiran atau konsep melalui diagram dan lain sebagainya, yang dapat dianggap sebagai representasi sistematis dari proses yang membantu dalam memahami bagaimana komunikasi dapat dilakukan. Pendekatan komunikasi organisasi ada dua, yaitu melalui pendekatan konvensional yang berpusat pada komunikasi di dalam organisasi dan melalui pendekatan komunikasi sebagai organisasi yang artinya organisasi adalah hasil dari komunikasi orang-orang yang menyusunnya.

Komunikasi bukan sekedar menyampaikan pesan antara pengirim dan penerima, tetapi komunikasi secara harfiah adalah hubungan dengan masyarakat luas dalam ranah sosial. Setiap pelaksanaan tugas organisasi memerlukan koordinasi, dimana koordinasi memerlukan komunikasi yang baik sehingga pesan dapat tersampaikan dengan efektif. Terdapat beberapa teknik yang dapat dilakukan dalam sebuah komunikasi, sebagaimana dikemukakan (Effendy, 2017, hal. 8) dapat dilakukan melalui komunikasi informatif, komunikasi persuasif, komunikasi instruktif/koersif dan hubungan manusiawi.

Keberhasilan kinerja pegawai dapat juga ditentukan oleh faktor kemampuan komunikasi pimpinan organisasi. Komunikasi memiliki peran penting dalam organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Melalui komunikasi yang baik dapat membawa keharmonisan dalam melaksanakan berbagai tugas dan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Demikian halnya dengan pegawai Kecamatan Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya memerlukan motivasi dari pimpinannya serta komunikasi yang dilakukan secara efektif sehingga hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan individu pegawai maupun organisasi.

METODE

Penelitian menggunakan metode kuantitatif, dengan tujuan untuk mengetahui hubungan setiap variabel yang diteliti. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penggunaan kuesioner. Adapun responden dalam penelitian ini yaitu pegawai Kantor Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya dan di enam kelurahan yang berada di wilayah kerja Kecamatan Cihideung sebanyak 50 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan tujuan mengetahui besar pengaruh pemotivasian dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemberian motivasi atau pemotivasian oleh Camat selaku pimpinan terhadap para pegawainya sangat penting sebagai upaya memberikan dorongan ajakan dan membawa ke arah yang diinginkan. Selain memberikan motivasi kepada para pegawai, keberhasilan Kecamatan dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan memerlukan komunikasi diantara pegawai maupun dengan pimpinannya. Menemukan cara untuk meningkatkan motivasi sangatlah penting karena memungkinkan setiap pegawai yang ada dalam organisasi dapat mengubah perilakunya, mengembangkan keterampilan, menjadi kreatif, dapat menetapkan tujuan, mengembangkan minat, membuat rencana, mengembangkan bakat, dan merangsang keterlibatan dalam setiap kegiatan dalam organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan Camat Cihideung Kota Tasikmalaya telah melakukan upaya-upaya dalam memotivasi para pegawainya. Bagi pegawai yang termotivasi lebih puas dengan kehidupan profesionalnya dan memiliki tujuan secara jelas untuk dicapai. Tugas seorang pemimpin dalam organisasi memberikan motivasi kepada para pegawainya untuk bekerja dengan baik dalam usaha mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah direncanakan. Pencapaian tujuan tidak akan berhasil tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi dari para pegawai. Terdapat beberapa alasan mengapa memberikan motivasi kepada pegawai sangat penting dilakukan, terutama karena dengan semangat kerja pegawai yang tinggi memungkinkan manajemen untuk mencapai tujuan organisasinya. Tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi, organisasi akan sulit mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Selain motivasi dari pimpinan organisasi, komunikasi merupakan penting dalam organisasi. Komunikasi di tempat kerja penting untuk meningkatkan moral para pegawai, lebih meningkatkan keterlibatan pegawai dalam pekerjaan, meningkatkan produktivitas, dan kepuasan para pegawai sendiri. Komunikasi penting untuk kerjama secara tim maupun dengan unit kerja yang ada dalam organisasi. Melalui komunikasi tempat kerja secara efektif mendorong hasil yang lebih baik bagi individu, tim, dan organisasi. Komunikasi yang baik perlu dilakukan diantara pegawai, maupun dengan pimpinan dalam organisasi.

Keterampilan komunikasi membantu seorang pemimpin dengan jelas menentukan tujuan yang akan dicapai kepada seluruh anggota organisasinya. Kemampuan komunikasi yang baik membantu untuk memahami tujuan dan keinginan anggota tim dan menyelesaikan berbagai keluhan terkait dengan pekerjaan. Keterampilan komunikasi yang efektif membantu membina hubungan yang terbuka dan baik antara pemimpin dan para pegawai untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi

Hasil penelitian menunjukan Camat Cihideung Kota Tasikmalaya dalam melakukan komunikasi dengan para pegawainya terlaksana dengan baik. Komunikasi antara pimpinan dengan bawahan merupakan bagian penting dalam mencapai keberhasilan organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa adanya komunikasi yang baik dari pimpinan kepada bawahannya akan menghambat dalam pelaksanaan tugas pekerjaan, dimana pegawai sendiri menjadi kurang mendapatkan motivasi dan semangat kerja karena kurangnya arahan dan bimbingan dari pimpinannya.

Komunikasi antara pimpinan dengan bawahannya sangat penting dilakukan agar pelaksanaan pekerjaan dilakukan secara efektif dan menciptakan efisiensi dengan memberikan motivasi kepada pegawai, mendorong dialog secara terbuka dan membina terhadap pemecahan masalah pekerjaan secara bersama-sama. Kepemimpinan yang baik dapat melakukan komunikasi dengan baik terhadap para pegawainya, sehingga para pegawai dapat mengikuti terhadap keinginan dari pimpinannya. Melalui komunikasi yang baik, setiap pegawai senantiasa memperhatikan setiap instruksi atau pesan yang disampaikan oleh pimpinannya.

Untuk mengetahui besar pengaruh dari setiap variabel yang diteliti, peneliti melakukan pengujian secara statistik dengan menggunakan alat bantu program statistik, yaitu untuk mengetahui besar pengaruh pemotivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya, dengan hasil pengujian sebagai berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.730	.719	4.750310

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Pemotivasian

Berdasarkan tabel di atas (*model summary*) diketahui bahwa nilai R atau nilai koefisien korelasi sebesar 0.854 atau sebesar 85,4% yang menunjukkan keeratan hubungan antara pemotivasian dan komunikasi dengan kinerja pegawai Kecamatan

Cihideung Kota Tasikmalaya. Selanjutnya nilai R Square (R^2) atau disebut dengan nilai prediktor, merupakan pengkuadratan dari nilai R ($0.854 \times 0.854 = 0.730$) atau sebesar 73%, yang artinya secara bersama-sama pemotivasian dan komunikasi mempunyai pengaruh sebesar 73% terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya, sementara sisanya ($100\% - 73\% = 27\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2868.238	2	1434.119	63.554	.000 ^a
	Residual	1060.576	47	22.565		
	Total	3928.813	49			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Pemotivasian

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.878	3.044		-.288	.774
	Pemotivasian	1.169	.161	.663	7.275	.000
	Komunikasi	.488	.157	.284	3.112	.003

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Untuk menjawab hipotesis statistik, karena penelitian ini merupakan total populasi, maka pengujian hipotesis dilihat dari nilai signifikansi. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H₀₁ : Tidak terdapat pengaruh pemotivasian terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya

H₁₁ : Terdapat pengaruh pemotivasian terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya

H₀₂ : Tidak terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya

H₁₁ : Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya

Dengan rumusan hipotesis statistik sebagai berikut :

H₀ : $\rho > 0.05$, maka H₀ diterima

H₁ : $\rho \leq 0.05$ maka H₀ ditolak

Berdasarkan tabel *coefficients* pada tabel di atas , dapat dijelaskan hasil pengujian variabel pertama tentang pengaruh pemotivasian terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000, jauh dibawah nilai alfa (0.05), artinya hipotesis H₀₁ ditolak dan H₁₁ diterima, dengan kesimpulan terdapat pengaruh pemotivasian terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya, sementara hasil pengujian angara variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.003, lebih kecil dari nilai alfa (0.05), artinya hipotesis H₀₁ ditolak dan H₁₁ diterima, dengan kesimpulan terdapat

pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya.

Berdasarkan hasil terdapat beberapa cara untuk meningkatkan motivasi dalam meningkatkan kinerja dalam organisasi, diantaranya melalui pemberian kompensasi yang tepat. Ketika seorang pegawai tidak diberi kompensasi yang sesuai, tingkat keterlibatan dan kinerjanya akan sangat menurun. Beberapa pegawai paling berbakat dapat tetap bergabung dan meningkatkan kinerja di dalam organisasi selama dibutuhkan. Selanjutnya yaitu dengan membangun budaya organisasi yang positif, dimana organisasi yang baik merupakan salah satu keinginan utama pegawai untuk bekerja. Pimpinan organisasi memastikan tingkat kepuasan kerja dan keterlibatan pegawai dalam setiap kegiatan yang dilakukan tetap terjaga dengan baik.

Langkah selanjutnya yaitu dengan peningkatan dalam penetapan sasaran, dengan memastikan setiap pegawai memiliki pendapat yang harus di dengar dan mengikuti berbagai diskusi maupun rapat kegiatan organisasi. Menempatkan pegawai pada posisi dianggap penting, maka akan merasakan adanya pengakuan dan motivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Pimpinan dalam organisasi perlu melakukan analisis umpan balik, dengan memahami keinginan dan kebutuhan pegawainya. Pimpinan dalam organisasi perlu memotivasi dengan mengajak dan mengarahkan semua pegawainya untuk mengikuti tujuan yang ingin dicapainya, dimana jika pegawai mengikutinya dapat dikatakan bahwa pemimpin tersebut telah memberikan motivasi dengan baik.

Selain pemberian motivasi kepada pegawai, faktor terpenting dalam mencapai hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan pimpinan organisasi yaitu dengan melakukan komunikasi dengan baik kepada para pegawainya. Keterampilan komunikasi membantu para pemimpin dengan jelas menentukan tujuan para pegawainya, dan juga membantu untuk memahami tujuan dan keinginan para pegawainya serta menyelesaikan berbagai keluhan yang disampaikan para pegawai. Keterampilan komunikasi yang efektif membantu membina hubungan yang terbuka dan baik antara pemimpin dengan para pegawai, untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Dapat disimpulkan bahwa keterampilan komunikasi yang efektif memainkan peran penting dalam kepemimpinan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan secara bersama-sama pemotivasian dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya. Pemberian motivasi kepada pegawai menjadi keharusan seorang pemimpin untuk mengajak, mengarahkan dan membawa para pegawai mencapai tujuan yang disepakati bersama dalam organisasi, melalui komunikasi yang baik antara pimpinan dengan pegawai maupun diantara pegawai, karena tanpa adanya komunikasi yang baik target kerja tidak akan tercapai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Albertus Wahyurudhanto (2020). Critical Reorientation of Bureaucratic Reform and Good Governance in Public Sector Administration in Indonesia.
<https://www.webology.org/data-cms/articles/20210105065032pmWEB17033.pdf>.
- Buchari, Z. (1989). *Manajemen dan Motivasi*. Balai Aksara.
- Certo, S. C. C. & S. T. (2006). *Modern Management*. Pearson Prentice Hall.
- Effendy, O. U. (2017). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya.
- Mulyana, D. (2007). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Remaja Rosdakarya.
- Winardi. (2000). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Rineka Cipta.
- Yusri Adi (2018). Bureaucratic Reform to the improvement of public services Challenges for Indonesia.
<https://ojs.uma.ac.id/index.php/publikauma/article/view/1494>