

PENGARUH KOMUNIKASI CAMAT TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN KAWALU KOTA TASIKMALAYA

Indri Andriani Andi, , Iis Miati
Ilmu Administrasi Negara, STIA YPPT Priatim Tasikmalaya
e-mail: indriandrivani94@gmail.com

ABSTRAK

Kantor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya yang merupakan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang memiliki wilayah kerja tertentu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur seberapa besar pengaruh komunikasi camat yang terjadi, serta mengukur tingkat motivasi kerja pegawai di dalam kantor kecamatan kawalu kota tasikmalaya dan mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi camat terhadap motivasi kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode penelitian ekplanasi dengan pendekatan kuantitatif. pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan sampling jenuh atau sensus dengan jumlah responden sebanyak 16 orang. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan, komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 49,00. Berdasarkan koefisien determinasi komunikasi camat memberikan pengaruh 50,20 % terhadap motivasi kerja. Kesimpulan penelitian ini Komunikasi camat sudah masuk ke dalam kategori cukup baik dan motivasi kerja pegawai masuk ke dalam kategori tinggi. Namun ada beberapa hal yang perlu diperbaiki penyampaian pesan yang jelas dan apresiasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan pegawai

Kata Kunci : Komunikasi, Motivasi Kerja

ABSTRACT

Kawalu District Office, Tasikmalaya City, which is a regional work unit (SKPD) as regional technical implementer which has a certain work area. The aim of this research is to measure how much influence the sub-district

communication has on as well as measuring the level of employee work motivation in the Kawalu sub-district office, Tasikmalaya City and finding out how much influence the sub-district head's communication has on employee work motivation. This research uses an explanatory research method with a quantitative approach. The sampling in this research was by using saturated sampling or census with a total of 16 respondents. Based on simultaneous research results, organizational communication has a significant influence on work motivation, this is proven by a significant value of 49.00. Based on the coefficient of determination, sub-district communication has a 50.20% influence on work motivation

Keywords: communication, employee work motivation

PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk sosial yang berusaha untuk hidup bermasyarakat dan mengatur kegiatan untuk mencapai suatu tujuan, tetapi karena keterbatasan dan kemampuannya, manusia tidak dapat mencapai tujuan tanpa kerjasama dan komunikasi. Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi ataupun penerimaan informasi dari seseorang kepada orang lain. Komunikasi sangat berperan penting dalam sebuah organisasi. Dengan adanya komunikasi maka akan terjalin sebuah kerjasama antara orang-orang yang terlibat organisasi dan orang-orang yang mempengaruhi proses pencapaian suatu organisasi. Keberadaan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh beberapa aspek, antara lain keterpaduan visi dan misi serta tujuan yang sama untuk mewujudkan keberadaan kelompok masyarakat tersebut.

Begitupula dalam organisasi kecamatan maka komunikasi merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan seorang Camat mempunyai impian dimana ia harus mempunyai visi dan misi yang akan berkembang dan terciptanya program-program yang akan dilakukan dalam mencapai tujuan dan harapan dari suatu pembangunan. Dengan demikian komunikasi merupakan suatu metode yang baik dalam kehidupan organisasi

sehingga komunikasi dapat dipelajari dan dikembangkan agar dapat meningkatkan kemampuan komunikasi yang efektif serta memotivasi pada hal yang positif. Seperti halnya pada Kantor Kecamatan Kawalu, sebagai pemimpin seorang camat bertanggung jawab atas lancar tidaknya pekerjaan yang dilakukan oleh pegawainya. Beberapa proses atau kegiatan akan bersangkutan langsung dengan kepemimpinannya pada semua tahap manajemen, yaitu penentuan kebijaksanaan, perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan dan penilaian. Ada juga kegiatan-kegiatan yang tidak berkaitan langsung dengan kepemimpinannya yaitu memotivasi para pegawainya agar lebih giat dalam bekerja.

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan atau pemberian semangat terhadap diri sendiri atau orang lain agar dapat mengerjakan pekerjaan dengan giat dan baik. Dalam mengerjakan suatu hal harus ada kemauan dalam diri sehingga kita dapat fokus untuk mengerjakan sesuatu tersebut. Dalam hal motivasi, setiap organisasi memiliki tujuan yang sama yaitu memotivasi dan mendorong individu untuk bekerja lebih giat, efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak Kantor Kecamatan Kawalu bila menginginkan setiap pegawai dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena dengan motivasi seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Peran motivasi pegawai dalam bekerja sangat penting karena motivasi sangat berhubungan dengan kinerja, jika motivasi tinggi, kinerja pegawai juga tinggi. Sebaliknya, jika motivasi rendah, kinerja pegawai juga rendah. Secara umum motivasi mengacu pada mengapa dan bagaimana seseorang bertindak laku tertentu. Proses yang dinamis dari manajemen dimana setiap orang pegawai dapat dimotivasi agar berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Untuk melaksanakan kepemimpinan yang efektif, maka camat tersebut harus mampu berkomunikasi secara efektif pula. Dalam konteks kepemimpinan, seorang atasan dapat disebut berkomunikasi efektif bila ia mampu membuat para karyawan melakukan kegiatan tertentu dengan penuh

kesadaran, kegembiraan, dan kegairahan. Dengan suasana seperti itu maka diharapkan para pegawai akan termotivasi serta mendapatkan hasil yang memuaskan.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti ditemukan bahwa motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kawalu belum optimal hal ini dibuktikan dengan beberapa gejala dan fenomena yang peneliti temui antara lain sebagai berikut :

- a. Masih terdapat pegawai yang terlambat dalam menyelesaikan tugas sehingga pekerjaan tidak selesai sesuai dengan target yang ditetapkan
- b. Masih kurangnya semangat pegawai dalam bekerja karena kurangnya penghargaan yang diberikan kepada pegawai baik secara lisan/tertulis kepada pegawai yang berprestasi.
- c. Kurangnya Camat dalam melakukan pengarahan kepada pegawai dalam menentukan tugas yang harus dikerjakan oleh masing-masing pegawai sehingga pegawai kurang memahami pekerjaan yang harus diselesaikan.
- d. Kurangnya Camat dalam memberikan dorongan atau dukungan kepada pegawai melalui pengakuan terhadap setiap prestasi yang dicapai oleh pegawai sehingga pegawai kurang merasa diperhatikan.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Katz dan Kahn dalam (Hardjana, 2016, Hal.118) Mengemukakan bahwa terdapat komunikasi internal dalam arus informasi ke bawah yaitu:

1. Intruksi tugas
2. Penalaran tentang tugas
3. Prosedur, kebijakan, dan praktik kerja organisasi
4. Umpan balik kinerja pegawai
5. Indoktrinasi organisasi

Menurut Herzberg yang dikutip dalam (Hasibuan, 2001, hal. 110) menyatakan bahwa, Faktor motivasi adalah faktor yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan

pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yaitu :

1. Prestasi (*Achivment*)
2. Pengakuan (*Recognition*)
3. Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)
4. Peluang untuk maju (*Advancement*)
5. Tanggung jawab (*Responsibility*)

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian explanative dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019, Hal. 183) “penelitian explanasi adalah penelitian yang digunakan untuk menjelaskan kedudukan-kedudukan dari variabel-variabel yang di teliti serta hubungan antara satu variabel dengan variable lainnya”. Maka penelitian yang dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen atau variabel yang mempengaruhi yaitu Komunikasi Organisasi (X) dan variabel dependen atau variabel yang dipengaruhi Motivasi Kerja Pegawai (Y).

Semua data yang telah terkumpul selanjutnya akan dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial sehingga peneliti dapat menyimpulkan hipotesis yang di rumuskan terbukti atau tidak. Penelitian kuantitatif ini biasanya dilakukan pada sampel yang diambil secara random, sehingga kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi di mana sampel tersebut diambil.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kantor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya yang merupakan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang memiliki wilayah kerja tertentu, dengan demikian baik gambaran tentang kondisi umum daerah maupun kondisi yang diinginkan serta proyeksi ke depan, akan difokuskan pada pelaksanaan teknis kewilayahan di Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya.

Komunikasi organisasi yang berjalan dengan baik, sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam dunia kerja, komunikasi merupakan hal yang sangat penting, baik dalam organisasi, maupun instansi pemerintahan. Khususnya untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia. Disamping itu, sumber daya manusia juga penentu untuk tercapainya keberhasilan suatu usaha. Oleh sebab itu dibutuhkan pengurus yang mampu berprestasi, mempunyai produktivitas tinggi, bersemangat kerja tinggi, setia dan mau bekerja sebaik mungkin demi kepentingan organisasi.

Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai komunikasi oleh Camat di Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya, penulis sajikan rekapitulasi jawaban responden seperti tampak dalam tabel berikut:

TABEL 4.1
REKAPITULASI HASIL JAWABAN RESPONDEN
TERHADAP KOMUNIKASI CAMAT DI KECAMATAN KAWALU
KOTA TASIKMALAYA

NO	INDIKATOR	Skor	Kategori	%	Kategori
1.	Camat memberikan keterangan yang jelas tentang tugas yang harus di kerjakan oleh pegawai	45	Cukup	60,00	Cukup
2.	Perintah ataupun instruksi yang disampaikan oleh camat selalu jelas dan sesuai dengan tupoksinya.	50	Cukup	66,67	Baik
3.	Camat melakukan pengarahan kepada pegawai dalam menentukan tugas yang harus dikerjakan.	43	Cukup	57,33	Cukup
4.	Camat harus bersikap terbuka terhadap pertanyaan atau pun saran yang di sampaikan pegawai	48	Cukup	64,00	Baik
5.	Camat memberikan Prosedur yang jelas pada setiap pekerjaan yang harus	48	Cukup	64,00	Baik

	di lakukan oleh pegawai				
6.	Kepatuhan pegawai terhadap kebijakan pengamanan data selalu di prioritaskan.	53	Baik	70,67	Baik
7.	Para pegawai di setiap bidang berhak memberikan ide dan saran dalam pemecahan masalah sesuai dengan bidang masing-masing.	51	Cukup	68,00	Baik
8.	Komunikasi yang terjalin di Kantor Kecamatan Kawalu sudah efektif dan dapat membuat hubungan seluruh pegawai menjadi harmonis dalam kerjasama dan kesepakatan tentang tujuan organisasi.	50	Cukup	66,67	Baik
9.	Kewenangan camat membawa implikasi bahwa komunikasi atau instruksi harus diterima dan wajib dilaksanakan.	49	Cukup	65,33	Baik
10.	Camat memberikan kepercayaan atau dukungan kepada para pegawai untuk menanamkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.	53	Baik	70,67	Baik
	Jumlah	490	Cukup	653,33	Baik
	Rata-rata	49,00		65,33	

Sumber : Hasil Penelitian 2023

Berdasarkan hasil rekapitulasi di atas, maka tanggapan responden mengenai komunikasi oleh Camat di Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya, dapat diukur dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Skor rata-rata} &= \frac{\text{Total Skor}}{\text{Item Soal}} \\
 &= \frac{490}{10} \\
 &= 49,00
 \end{aligned}$$

Jika dipersentasekan diperoleh nilai sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor Rata-rata}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \%$$

$$= \frac{49,00}{75} \times 100 \%$$

$$= 65,33 \%$$

Berdasarkan rekapitulasi di atas diperoleh skor rata-rata sebesar 49,00 yang berada pada interval kelas yang termasuk pada kategori cukup jika dipersentasekan sebesar 65,33 % yang berada pada kategori baik. Artinya bahwa komunikasi oleh Camat di Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya pada dasarnya sudah dilaksanakan dengan baik sesuai dengan pendapat Hardjana, (2016, Hal.118).

Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya

Salah satu tugas dari seorang pimpinan yaitu mengayomi bawahan atau para pegawai di suatu instansi. Mengayomi adalah sebuah tindakan yang dilakukan seseorang kepada orang lain atau suatu kelompok dengan tujuan melindungi, melayani, mendampingi serta memberikan arahan untuk menjadi lebih baik. Secara sederhana dapat pula diartikan sebagai upaya memenuhi kebutuhan sosian seorang manusia. Maka jika seorang pemimpin dapat mengayomi bawahan atau para pegawai dengan baik niscaya para pegawai akan bekerja secara maksimal dan penuh dengan motivasi dalam melaksanakan tugasnya dengan baik.

Untuk mengetahui motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya, berikut ini penulis sajikan hasil penelitian sebagai berikut :

TABEL 4.2
Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden
Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Kawalu
Kota Tasikmalaya

NO	INDIKATOR	Skor	Kategori	%	Kategori
1.	Camat telah senantiasa memberikan penghargaan secara lisan/tertulis	49	Cukup	65,33	Baik

	terhadap pegawai yang berprestasi				
2.	Camat telah memberi peluang bagi para pegawai untuk berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang diadakan	52	Tinggi	69,33	Baik
3.	Camat telah mengenal para pegawainya dengan menunjukkan perhatian kepada pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukan.	53	Tinggi	70,67	Baik
4.	Camat telah mendorong semangat pegawai dalam profesionalisme kerja	50	Cukup	66,67	Baik
5.	Camat telah menginspirasi pegawai untuk melakukan hal-hal yang tidak membosankan	55	Tinggi	73,33	Baik
6.	Ukuran pelayanan yang paling benar adalah pengorbanan, yaitu menempatkan kebutuhan orang lain dari pada kebutuhan sendiri	60	Tinggi	80,00	Baik
7.	Camat telah memberikan tantangan kepada para pegawai agar lebih termotivasi dalam mencapai tujuan.	60	Tinggi	80,00	Baik
8.	Camat telah memberikan dorongan atau dukungan kepada pegawai melalui pengakuan serta prestasinya	53	Tinggi	70,67	Baik
9.	Setiap pegawai menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu	55	Tinggi	73,33	Baik
10.	Setiap pegawai melakukan pekerjaannya sendiri tanpa melimpahkannya kepada orang lain.	51	Cukup	68,00	Baik
	Jumlah	538	Cukup	717,33	Baik
	Rata-rata	53,8		71,73	

Sumber : Hasil Penelitian 2023

Berdasarkan hasil rekapitulasi di atas, maka tanggapan responden mengenai motivasi kerja pegawai di Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya, dapat diukur dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}\text{Skor rata-rata} &= \frac{\text{Total Skor}}{\text{Item Soal}} \\ &= \frac{538}{10} \\ &= 53,80\end{aligned}$$

Jika dipersentasekan diperoleh nilai sebagai berikut :

$$\begin{aligned}&= \frac{\text{Skor Rata-rata}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \% \\ &= \frac{53,80}{75} \times 100 \% \\ &= 71,73 \%\end{aligned}$$

Berdasarkan rekapitulasi di atas diperoleh skor rata-rata sebesar 53,80 yang berada pada interval kelas yang termasuk pada kategori tinggi jika dipersentasekan sebesar 71,73 % yang berada pada kategori baik. Artinya bahwa motivasi kerja pegawai di Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya pada dasarnya sudah baik sesuai dengan pendapat Hasibuan, (2001, hal. 110)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang komunikasi yang dilakukan oleh camat dengan pegawai di Kantor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya, dapat disimpulkan sebagai berikut :

Komunikasi camat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai sebesar 50,20% sedangkan 49,80% merupakan faktor lain yang tidak diteliti. Selanjutnya dengan uji hipotesis diketahui t_{hitung} sebesar $3,619 >$ dari t_{tabel} sebesar 2,042. Maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima dengan kata lain hipotesis yang penulis ajukan yaitu terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya, terbukti.

DAFTAR PUSTAKA

Hardjana, A. (2016). *Komunikasi Organisasi: Strategi dan Kompetensi* (I. Suhandana (ed.); Ke-1). PT KOMPAS MEDIA NUSANTARA.

- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Kualitatif* (M. S. Sofia Yustiani Suryandari, S. E. (ed.); Ke-3). ALFABETA. CV.
- Hasibuan, D. H. M. S. P. (2001). *Organisasi & Motivasi* (D. H. M. S. P. Hasibuan (ed.); Ke-1). PT. BUmi Aksara.