

MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI

Maria Imaculada Freitas Belo

Program Magister Administrasi Publik Universitas Nusa Cendana
Kupang – Nusa Tenggara Timur, Jln. Adisucipto Penfui Kupang, 85111.
Tlp./Fax.: 0380881183/0380881183

Abstract: Motivation, Communication and Employee Morale. This study aims to determine the effect of motivation and communication on employee morale Kupang District Office. Study population was all employees as well as the sample (census), which amounts to as many as 36 people. Data collection techniques using koesioner, interviews and observations. Data were analyzed using simple correlation. The results showed that the partially and simultaneously, the influence of motivation and communication on employee morale is positive and significant. The results of the analysis coefficient determinant (R^2) indicates that the contribution of variable motivation and communication on employee morale sizeable 73.6% and the remaining 26.4% is influenced by other variables. The role of communication between the leadership of subordinate variables is an important variable in improving employee morale.

Keywords: motivation, communication, morale, leadership.

Abstrak: Motivasi, Komunikasi dan Semangat Kerja Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komunikasi pada semangat kerja pegawai Kantor Dinas Kabupaten Kupang. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai dan sekaligus dijadikan sampel (sensus), yang berjumlah sebanyak 36 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan koesioner, wawancara dan observasi. Analisis data menggunakan korelasi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan, pengaruh motivasi dan komunikasi pada semangat kerja pegawai adalah positif dan signifikan. Hasil analisis koefisien determinan (R^2) menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi dan komunikasi pada semangat kerja pegawai cukup besar 73,6% dan sisanya sebesar 26,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Peranan variabel komunikasi antara pimpinan bawahan merupakan variabel penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai.

Kata kunci: motivasi, komunikasi, semangat kerja, pimpinan.

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang sarat dengan tantangan, persaingan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta untuk mencapai efektifitas dan efesiensi dalam penyelenggara tugas pemerintahan tidak ada alternatif lain kecuali peningkatan kualitas profesionalisme pegawai negeri sipil yang memiliki keunggulan kompotetif dan memegang teguh etika birokrasi dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan tingkat kepuasan dan keinginan masyarakat. Untuk menciptakan sosok pegawai negeri sipil yang berkualitas dan bersemangat tinggi dalam pelaksanaan tugas perlu diberikan motivasi dan komunikasi yang efektif baik antara pimpinan dan bawahan maupun antara sesama pegawai demi tercapainya tu-

juan organisasi. Pegawai negeri sipil dalam rangka menjalankan peran dan fungsi baik untuk individual maupun tujuan organisasi pegawai harus memiliki semangat kerja yang tinggi dan memiliki kesungguhan dalam bekerja. Namun pada kenyataannya tidak semua pegawai instansi pemerintah memiliki etos kerja yang baik. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada sumber daya manusia. Berkaitkan dengan itu maka peranan motivasi dan komunikasi yang efektif sangat diperlukan karena merupakan dua hal yang sangat penting dalam mendukung terciptanya kondisi kerja yang baik. Kantor dinas sosial merupakan salah satu satuan kerja dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kupang. Visi Dinas Sosial adalah “

Terwujudnya Kesejahteraan Sosial di Kabupaten Kupang “ Misi Dinas Sosial Kabupaten Kupang antara lain : (1); meningkatkan kualitas pelayanan kesejahteraan sosial dalam rangka meningkatkan kesajahteraan masyarakat. (2); meningkatkan refungsionalisasi penyandang cacat, tuna sosial, dan korban bencana untuk meningkatkan kesejahteraan sosial; dan (3); meningkatkan kepedulian dan peran serta masyarakat mampu dalam mewujudkan tanggung jawab sosial.

Tujuan dan sasaran pelaksanaan tugas Dinas Sosial Kabupaten Kupang adalah : (a). meningkatkan kesejahteraan sosial dalam rangka upaya penyelamatan dan pemulihan penyandang masalah sosial dan mencegah tumbuh dan berkembangnya permasalahan sosial; (b). meningkatkan pemberdayaan masalah sosial dalam rangka revitalisasi kehidupan sosial ekonomi untuk meningkatkan harkat dan martabatnya; dan (c). mengembangkan dan mewujudkan kepekaan dan kepedulian, kesetiakawanan sosial, prakarsa dan peran serta masyarakat mampu dalam kegiatan kesejahteraan sosial. Untuk Mencaapai tujuan tersebut, Dinas Sosial menangani 11 program dan 65 kegiatan bagi penyandang masalah kesejahteraan sosial, Tahun 2012 tangani 9 program dan 40 kegiatan dan tahun 2013 menangani 8 program dan 40 kegiatan. Hasil ini mengindikasikan bahwa pada tahun 2011 program dan kegiatan masih lebih banyak dari tahun 2012 dan 2013 karena saat tahun 2011 jumlah pegawai 36 orang dengan menangani 9 program 65 kegiatan meski dilaksanakan dengan kondisi yang terbatas fasilitas dan waktu pelaksanaan program dan kegiatan kadangkala bergeser dari jadwal yang ditetapkan tetapi sediaan dana tidak diperhitungkan untuk rekrut pegawai baru. Jadi murni untuk program dan kegiatan yang sudah ditetapkan sesuai dengan dokumen pelaksanaan anggaran bagi PMKS di 24 kecamatan 177 desa/kelurahan dalam wilayah Kabupaten Kupang. Sedangkan di tahun 2012 /2013 program dan kegiatan berkurang karena ada rekrutmen pegawai honorer sehingga dana program dan kegiatan berkurang. Lebih mempriha-

tinkan karena besarnya dana yang dialokasikan bagi honor pegawai tapi kinerjanya tidak berkualitas sehingga berdampak pada menurunnya semangat kerja pegawai. Data awal dilapangan mengindikasikan bahwa tingkat absensi dari Januari sampai dengan Desember Tahun 2012 dengan persentase cukup tinggi. Ketidakhadiran para pegawai dikantor, ketidakaktifan dalam bekerja sama serta realisasi berbagai program dan kegiatan di setiap bagian mengalami penurunan yang cukup signifikan dan tidak sesuai dengan rencana dan tentunya memberikan gambaran bahwa semangat kerja pegawai dikategorikan rendah. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka pertanyaan penelitiannya adalah, bagaimana pengaruh motivasi dan komunikasi pimpinan pada semangat kerja pegawai, baik secara parsial maupun secara bersama-sama.

Dalam melakukan kajian ini merujuk pada penelitian terdahulu Tio Winda Sitompul (2010) tentang pengaruh motivasi dan komunikasi efektif terhadap semangat kerja pegawai Fakultas Ekonomi USU Medan dan hasil kajian Mahruro Agihdini Hasibuan (2011) tentang pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan PT. BRI Cabang Medan. Penelitian yang serupa juga dikemukakan oleh Raya Panjaitan (2011), tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pemberantasan Penyakit Menular bahwa variable kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian Heru (2009), tentang pengaruh kepemimpinan dan komunikasi pada kinerja pegawai, ternyata kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai, tetapi komunikasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian Alfiandri (2010), tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi pada kinerja pegawai, ternyata mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai. Namun masih ada variabel

lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah etos kerja, iklim organisasi, dan kompetensi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komunikasi pimpinan pada semangat kerja pegawai, baik secara persial maupun secara bersama-sama.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi (X1) dengan indikator motif, harapan dan insentif dan komunikasi (X2); dengan indikator komunikasi vertikal formal dan informal terhadap semangat kerja; (Y) dengan indikator kerja sama dan tingkat kepuasan serta disiplin. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Kupang sebanyak 36 orang, baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Honorer dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus). Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif berupa angka-angka dan data kualitatif berupa informasi yang diperoleh melalui data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi langsung di lokasi penelitian, wawancara, angket atau kuesioner dan literatur atau dokumen resmi dari dinas setempat. Teknik analisis data menggunakan model korelasi sederhana, untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi pada variabel semangat kerja dikontrol dengan variabel komunikasi.

HASIL

Sumber Daya Manusia dan Sarana Prasarana

Dari segi golongan diperoleh data bahwa 11,11% adalah PNS yang bergolongan IV, 36,11% bergolongan III, 11,11% golongan II dan sisanya 41,67% adalah pegawai tidak tetap (Honorer). Hal ini menggambarkan bahwa pegawai dilingkungan Dinas Sosial sebagian besar memiliki pengalaman yang cukup didalam melaksanakan tugasnya, sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat.

Pegalaman dalam bekerja merupakan hal yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pekerjaan, karena dengan pekerjaan yang cukup, seorang PNS akan selalu berhati-hati dalam bekerja apakah suatu pekerjaan tersebut berdampak positif atau tidak, terhadap aturan yang berlaku dalam organisasi, sehingga dapat memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ada.

Untuk Jenis kelamin 63,89% Pegawai Negeri Sipil yang berjenis kelamin Laki-laki, sedangkan 36,11% adalah wanita. Dari presentase ini dapat dilihat bahwa di lingkungan kantor Dinas Sosial Kabupaten Kupang didominasi oleh tenaga kerja laki-laki, dan para pegawai tersebut terdistribusi di bagian secretariat dan 3(tiga) bidang lainnya. sedangkan untuk tingkat jenjang pendidikan berdasarkan data bahwa tidak ada pegawai yang berpendidikan lebih rendah dari SLTA. Distribusi pendidikan pegawai di Dinas Sosial terbesar adalah Sarjana dengan persentase sebesar (52,78 %) dan selanjutnya diikuti oleh tingkat pendidikan SLTA (44,44 %) dan sarjana muda (2,78 %), sedangkan untuk sarana prasarana masih kurang yang dimiliki Kantor Dinas Sosial, jika dibandingkan volume tugas dan jangkauan terhadap pelayanan kepada masyarakat. terutama pada saat-saat emergency, masih kurangnya meja dan kursi kerja bagi para pegawai sehingga mengganggu pelaksanaan tugas. Kondisi jamban yang tidak terawat, terbatasnya peralatan computer untuk akses seluruh proses surat menyurat, ruang sirkulasi tempat penghubung antar-ruang dalam bangunan, dan adanya mobil operasional khusus dalam rangka pelayanan kepada masyarakat. Kondisi fisik gedung kantor apabila tampak dari luar dipandang sangat indah tetapi didalam ruang gedung bahan-bahan konstruksinya sangat mengancam keamanan dan kenyamanan pegawai dalam bekerja terutama pada saat terjadinya tiupan badai dan angin topan dengan keras dan saat musim hujan seluruh plafon bocor dan sebagian ambruk.

Motivasi

Deskripsi motivasi kerja pegawai dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Persentase variabel motivasi (X1)

Nomor Item Pertanyaan	Jumlah Jawaban Responden	Jumlah Skor Tertinggi	Persentase	Klasifikasi
1	100	108	92,59	Baik
2	98	108	90,74	Baik
3	95	108	87,96	Baik
4	101	108	93,52	Baik
5	92	108	85,19	Baik
6	98	108	90,74	Baik
7	80	108	74,07	Sedang
8	92	108	85,19	Baik
9	88	108	81,48	Baik
10	84	108	77,78	Baik
Jumlah	928	1.080	85,92	Baik

Angka persentase motivasi dilihat dari berbagai indikator yang terdiri dari 10 item pertanyaan menunjukkan motivasi pegawai termasuk kategori baik, seperti tercantum pada tabel 1. Pimpinan telah berusaha memberikan motivasi pada pegawai melalui penyampaian secara terbuka di forum-forum rapat maupun pertemuan-pertemuan internal dengan bawahan yang menyatakan akan memperhatikan: (1). kebutuhan ekonomi bawahan dengan janji akan memberikan bantuan modal usaha bagi setiap individu pegawai yang ada tetapi hal yang dijanjikan tidak pernah direalisasikan. (2). alasan mendapatkan kesempatan dan memperoleh jaminan Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada upayadengancara memberikan kesempatan kepada para pegawai dalam rangka pengembangan karir, dilakukan dengan cara mengirimkan pegawai mengikuti diklat-diklat dan bimtek-bimtek serta berbagai kegiatan keterampilan teknis yang dibutuhkan organisasi, akan tetapi dalam pelaksanaan seringkali tidak sesuai dengan prosedur yang ada. (3). harapan adanya pimpinan yang baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya sikap dan perilaku pribadi baik yakni bersikap sopan, ramah, perhatian, terhadap individu-individu pegawai yang ada dan siap melaksanakan tugas namun kondisinya tapi pimpinan tidak tegas dan tidak berani bertindak terutama kepada pegawai yang melanggar aturan-aturan yang berlaku yakni

pegawai-pegawai yang sering tidak masuk kantor atau tidak disiplin dalam menggunakan fasilitas kantor. (4). harapan adanya jaminan dan keamanan kerja Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagaimana pegawai mendapat jaminan dan keamanan dalam bekerja seperti mengeluarkan pendapat secara bebas tanpa ada tekanan atau ancaman yang membahayakan, karena adanya kedekatan hubungan dengan pimpinan akan tetapi sebagian pegawai mengalami tekanan dan ancaman. (5). pemberian upah atau Gaji kepada Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi telah menetapkan standar gaji sesuai dengan tingkat pendidikan, jabatan atau pengalaman kerja. Akan tetapi responden merasa tidak puas dengan pemberian gaji yang diterima selama ini yakni tidak adanya tunjangan lauk pauk atau uang makan, tunjangan kesehatan sehingga belum ada keseimbangan antara kerja dengan upah yang diberikan atau hak-hak pegawai dalam pembayaran sesuai dengan kewajiban yang dijalankan. (6). tunjangan dan jaminan fasilitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada tunjangan jabatan bagi pegawai yang memangku jabatan struktural ataupun fungsional, akan tetapi tidak ada tunjangan tambahan lainnya seperti tunjangan hari raya, tunjangan beras atau sembako. Bagi pegawai yang tidak memangku jabatan artinya staf biasa hanya dapat upah atau gaji pegawai negeri

sipil sesuai tingkatan pangkat dan golongan serta masa kerja yang ada, dan bagi pegawai honorer (tenaga tidak tetap) mendapat honor sesuai dengan tingkat pendidikan saja.

Komunikasi

Deskripsi komunikasi antara atasan dan bawahan dapat dilihat pada tabel 2.

Secara keseluruhan, komunikasi antara atasan dan bawahan termasuk kategori sedang seperti pada tabel 2. Dalam penelitian ini fokus pembahasan adalah komunikasi administrasi vertikal yakni meneliti hubungan antara pimpinan dan bawahan baik secara formal maupun informal. Komunikasi vertikal terdiri dari dua arus yaitu komunikasi kebawah dan keatas. Untuk komunikasi vertikal ke bawah seperti pemberian petunjuk dari pimpinan pada waktu jam kantor yakni petunjuk-petunjuk bagi bawahan dalam melaksanakan tugas organisasi secara formal pada jam kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian petunjuk dari pimpinan kepada bawahan berupa pemberian informasi mengenai bagaimana mengerjakan suatu tugas tertentu yakni dengan cara mengirimkan pesan secara tertulis melalui surat disposisi kepada bawahan secara berjenjang, tatap muka melalui rapat yang diucapkan (lisan) dan pemberian pujian dari pimpinan kepada bawahan pada jam kantor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi melalui pemberian pujian kepada bawahan pada saat jam kerja di kantor dilakukan pimpinan sesuai selera

saja, bersifat semu dan juga tidak objektif. Pemberian pujian itu tidak didasarkan pada kinerja pegawai yang diatas standar kerja namun pujian diberikan berdasarkan perasaan senang pimpinan saat melihat pekerjaan bawahan selesai dikerjakan, sedangkan komunikasi internal keatas seperti penyampaian pendapat bawahan kepada pimpinan merupakan salah satu bentuk komunikasi yang dilakukan berupa informasi yang berasal dari bawahan kepada pimpinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan memberikan peluang kepada setiap bawahan untuk menyampaikan pendapat atau informasi pada waktu jam kerja melalui rapat evaluasi staf akan tetapi peluang yang diberikan pimpinan tidak ditanggapi secara maksimal oleh para bawahan karena banyak laporan atau penyampaian pendapat yang disampaikan kepada pimpinan tidak mendapat respons yang berarti sehingga menimbulkan keengganan bawahan untuk menyampaikan pendapat ataupun laporan. Penyampaian keluhan-keluhan kepada pimpinan pada waktu jam kantor, menunjukkan bahwa pimpinan berusaha menerima keluhan bawahan terutama berkaitan dengan tugas-tugas yang diemban terutama tugas yang mengalami hambatan atau kendala di saat jam kerja, akan tetapi keluhan yang disampaikan itu hanya dapat didengar dan diterima namun tidak pernah ditindak lanjuti bahkan ada keluhan yang diabaikan saja sehingga menurunkan semangat kerja dengan adanya mogok kerja.

Tabel 2. Persentase Variabel Komunikasi (X2).

Nomor Item Pertanyaan	Jumlah Jawaban Responden	Jumlah Skor Tertinggi	Persentase	Klasifikasi
1	88	108	81,48	Baik
2	68	108	62,96	Sedang
3	75	108	69,44	Sedang
4	78	108	72,22	Sedang
5	75	108	69,44	Sedang
6	69	108	63,89	Sedang
7	55	108	50,93	Cukup
8	65	108	60,19	Sedang
9	59	108	54,63	Cukup
10	55	108	50,93	Cukup
Jumlah	687	1.080	63,61%	Sedang

Semangat Kerja

Deskripsi semangat kerja pegawai dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Persentase variabel semangat kerja (Y).

Nomor Item Pertanyaan	Jumlah Jawaban Responden	Jumlah Skor Tertinggi	Persentase	Klasifikasi
21	79	108	73,15	Baik
22	86	108	79,63	Baik
23	98	108	90,74	Baik
24	101	108	93,52	Baik
25	82	108	75,93	Sedang
26	88	108	81,48	Baik
27	99	108	91,67	Baik
28	100	108	92,59	Baik
29	104	108	96,30	Baik
30	103	108	95,37	Baik
Jumlah	940	1.080	87,03 %	Baik

Dari 4 indikator semangat kerja yang terdiri dari: absensi, kerja sama, disiplin dan kepuasan kerja, ternyata bahwa semangat kerja pegawai termasuk baik seperti tercantum pada tabel 3. Rincian dari empat indikator tersebut adalah: (1). absensi menunjukkan bahwa ketidakhadiran pegawai pada hari-hari kerja dalam satu bulan, belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku dimana setiap pegawai harus masuk kantor dalam satu bulan lebih dari 21 hari, tetapi kondisi nyata kehadirannya kurang dari 21 hari dalam satu bulan. Dalam hal ini pimpinan tidak pernah bertindak bahkan membiarkan saja. tidak mengambil langkah-langkah tegas terhadap bawahan yang tingkat ketidakhadirannya tinggi terutama masuk keluar kantor sehingga sangat mengganggu proses pelayanan kepada masyarakat. Ketidakhadiran karena sering ijin tidak masuk kantor kategori kuat. Artinya bahwa pimpinan tidak memperhatikan tertibnya kehadiran pegawai pada hari-hari kerja. Sebab banyak waktu karyawan yang hilang tidak melakukan pelayanan kepada masyarakat sehingga merugikan organisasi. (2). kerja sama dalam hal bekerjasama dengan rekan kerja, atasan bawahan dalam unit kerja serta dengan instansi lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama terjadi tetapi sering kali tidak sesuai dengan mekanisme atau prosedur yang ada. Kerjasama terjadi berdasarkan hubungan personal antar pegawai saja se-

mentara secara struktur atau skema formal yang ada tidak berjalan. Kerja sama antar instansi berjalan terlebih koordinasi dengan pihak diluar dinas berjalan namun seringkali mendapat distorsi karena banyak pimpinan instansi tidak menguasai tugas pokok dan fungsi sehingga menghambat proses koordinasi itu sendiri. (3). kepuasan pegawai menunjukkan bahwa tingkat kepuasan karyawan terhadap tugas di objek penelitian sangat rendah karena pimpinan tidak maksimal memenuhi harapan karyawan yakni upah atau tunjangan yang diterima tidak seimbang dengan tugas yang diemban, fasilitas kerja dan fasilitas penunjang lainnya yang tidak memadai, inkonsistensi pimpinan terhadap implementasi kebijakan-kebijakan yang ada, tidak adanya jaminan pengembangan karier pegawai, lingkungan kerja yang tidak kondusif, kepemimpinan yang tidak patut/ ketidakmampuan pimpinan menyelaraskan kebutuhan-kebutuhan pegawai didalam organisasi. (4). disiplin pegawai menunjukkan bahwa disiplin pegawai sangat rendah dengan indikasi ketidakhadiran pada jam-jam kerja cukup tinggi dalam satu bulan kerja yakni diharuskan setiap pegawai hadir kurang lebih 21 hari kerja akan tetapi kenyataan tidak demikian adanya yaitu hadir kurang dari 21 hari kerja dengan berbagai alasan. Datang ke kantor terlambat dan pulang sebelum waktunya. Tidak tertib menggunakan uniform/seragam kantor den-

gan atribut yang sudah ditentukan. Penggunaan dan pemeliharaan alat-alat perlengkapan kantor tidak dengan hati-hati. Bekerja dengan tidak mengikuti cara-cara yang telah ditentukan oleh instansi. Secara keseluruhan hasil analisis statistik deskriptif dari 36 responden tersebut diatas, telah memberikan jawaban pada variabel semangat kerja (Y) dengan total skor sebanyak 940 dimana capaian indikator yang diperoleh sebesar 87,03 % dari yang diharapkan.

Hubungan Variabel

Hasil analisis dari penelitian ini yakni Korelasi sederhana variabel motivasi (X1) dan variabel semangat kerja (Y) menunjukkan korelasi 0,785. Dengan nilai signifikan atau probabilitas 0,000 lebih kecil dari tingkat alfa 0,05, berarti menolak hipotesis Nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a) atau dengan kata lain terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel motivasi dan semangat kerja. Untuk analisis korelasi sederhana antara variabel komunikasi (X2) dan variabel semangat kerja (Y) analisis menunjukkan korelasi sebesar 0,740 dengan signifikan atau probabilitas 0,000. Probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, ini berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , atau dengan kata lain hubungan komunikasi dengan semangat kerja adalah kuat (signifikan). Hubungan tersebut bersifat positif, variabel komunikasi mempunyai pengaruh yang jelas terhadap variabel semangat kerja. Analisis korelasi sederhana antara variabel motivasi (X1) dan variabel komunikasi (X2) yang di masukkan dalam analisis menunjukkan korelasi sebesar 0,585, dengan signifikan atau probabilitas 0,000, ini berarti hipotesis nol (H_0) di tolak dan menerima hipotesis alternatif (H_a), dengan kata lain hubungan antara variabel motivasi dan variabel komunikasi adalah signifikan/positif atau kuat. Berdasarkan hasil analisis korelasi parsial mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel motivasi terhadap semangat kerja dikontrol dengan variabel komunikasi lainnya sebesar 0,645. Jika nilainya

dihubungkan dengan nilai koefisien korelasi maka hubungan variabel motivasi terhadap semangat kerja adalah kuat artinya secara parsial variabel motivasi (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai (Y) pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Kupang. Berdasarkan hasil analisis korelasi parsial mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel komunikasi (X2) dengan semangat kerja (Y) dikendalikan atau dikontrol (dibuat tetap) dengan variabel motivasi, nilainya sebesar 0,559. Jika nilainya diinterpretasikan dengan nilai koefisien korelasi maka hubungan variabel komunikasi terhadap semangat kerja tergolong sedang, sedangkan arah hubungannya adalah positif. Artinya secara parsial variabel komunikasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai (Y) pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Kupang. Tetapi secara simultan, pengaruh motivasi dan komunikasi pada semangat kerja ternyata sangat kuat dan signifikan dengan angka korelasi (r) sebesar 0,858.

PEMBAHASAN

Peranan sumber daya dalam organisasi sangat penting untuk kelangsungan kinerja organisasi. Peranan sumber daya manusia dapat ditingkatkan dengan memberikan motivasi dan semangat kerja pada pegawai melalui komunikasi antara atasan dan bawahan. Hasil penelitian tentang deskripsi motivasi pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Kupang cukup tinggi karena pimpinan berusaha berkomunikasi dengan pegawai dalam menampung aspirasi mereka baik dalam forum-forum resmi (formal) maupun pada pertemuan internal (informal), walaupun komunikasi yang dilakukan pimpinan baru mencapai pada peringkat kategori sedang. Jika pimpinan melakukan komunikasi pada peringkat yang lebih baik, tentunya motivasi pegawai akan meningkat lebih tinggi lagi dan akhirnya dapat menimbulkan semangat kerja yang lebih tinggi. Hasil penelitian tentang hubungan motivasi dengan semangat kerja pegawai

melalui proses komunikasi yang dilakukan pimpinan dengan bawahan ternyata kuat dan signifikan. Secara parsial hubungan motivasi dengan semangat kerja melalui komunikasi menunjukkan angka korelasi (r) sebesar 0,645. Ini berarti kontribusi motivasi pada semangat kerja pegawai melalui proses komunikasi dapat memberikan kontribusi sebesar 41,6%.

Pentingnya peranan komunikasi dalam penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Heru (2009) bahwa komunikasi dalam organisasi memegang peranan penting untuk mendukung efektifitas operasional organisasi. Meningkatnya kesadaran tentang pentingnya komunikasi dalam organisasi dilandasi oleh semakin diterimanya secara luas hubungan manusiawi dalam organisasi dan bahwa komunikasi merupakan elemen penting pendorong efektivitas organisasi karena melalui komunikasi dapat dilakukan pengendalian perilaku anggota organisasi baik melalui saluran formal maupun informal. Saluran komunikasi formal terbentuk berdasarkan wewenang dan tugas seperti diatur dalam struktur organisasi. Saluran komunikasi formal biasanya berbentuk komunikasi vertical antara atasan dan bawahan diikuti mata rantai perintah dan wewenang. Saluran komunikasi informal tidak diatur secara resmi dan tidak ada hubungannya dengan pelaksanaan tugas. Saluran ini biasanya berbentuk komunikasi lateral atau horizontal yaitu pertukaran informasi antar sesama rekan sekerja, namun tidak berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan. Komunikasi formal maupun informal merupakan sarana efektif untuk mendorong efektifitas organisasi komunikasi, akan memperlancar proses pertukaran informasi antar organisasi baik komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan. Bagi organisasi komunikasi merupakan alat penting untuk pengendalian, motivasi dan sumber informasi pengambilan kebijakan. Adapun bagi bawahan komunikasi merupakan alat pengungkapan perasaan kepada anggota lainnya dalam memenuhi kebutuhan sosialnya. Melalui komunikasi anggota organisasi dapat sal-

ing berbagi informasi, mereduksi keraguan ambiguitas informasi. Pada konteks organisasi, komunikasi berfungsi sebagai sumber informasi untuk mengambil keputusan. Komunikasi merupakan suatu proses pada setiap interaksi antara individu atau kelompok dalam sistem sosial. Untuk dapat membangun komunikasi yang efektif, maka perlu di pahami bagaimana proses komunikasi itu terjadi. Proses komunikasi itu terjadi baik pada komunikasi antar individu maupun dalam komunikasi organisasi dan yang membedakannya adalah faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas komunikasi dalam organisasi yaitu saluran komunikasi formal, struktur organisasi, spesialisasi jabatan dan pemilikan informasi.

Tipe komunikasi informal yang paling dikenal adalah apa yang disebut *grapevine* yaitu memperoleh informasi bukan dari sumber resmi, melainkan melalui desas-desus, rumor atau seletingan. Namun komunikasi *grapevine* tetap diperlukan dalam komunikasi organisasi sebagai pelengkap dari saluran komunikasi formal. Dalam konteks penelitian ini, peranan komunikasi antara pimpinan dan bawahan dalam pengendalian perilaku pegawai, baik melalui saluran komunikasi formal maupun melalui saluran komunikasi informal adalah penting karena melalui komunikasi demikian, dapat dihimpun informasi yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas dan tanggungjawab pegawai dan informasi tentang aspirasi yang timbul sesama rekan sekerja. Informasi yang diperoleh dari komunikasi formal dan informal tersebut dapat digunakan oleh pimpinan dalam menentukan strategi motivasi yang tepat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Secara simultan pengaruh semangat kerja dan komunikasi menunjukkan angka yang sangat kuat dengan angka korelasi (r) sebesar 0,858 dengan hasil koefisien determinan sebesar 73,6%. Angka ini menunjukkan bahwa kontribusi motivasi dan komunikasi pada semangat kerja pegawai adalah cukup besar, sedangkan sisanya sebesar 26,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang

belum dikaji dalam penelitian ini dan dapat dilakukan penelitian lanjutan oleh peneliti berikutnya. Variabel-variabel itu antara lain adalah kepemimpinan, disiplin kerja, kemampuan kerja pegawai, kondisi lingkungan kerja, sarana dan prasarana penunjang.

SIMPULAN

Jumlah pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kupang masih kurang jika dibandingkan dengan tupoksi yang harus dilaksanakan oleh pegawai dalam rangka mewujudkan kesejahteraan, pemberdayaan masyarakat dan kepekaan serta kepedulian sosial, sedangkan jumlah sumber daya manusia PNS hanya sebanyak 58,33% dan selebihnya sebanyak 41,67% adalah pegawai honorer. Alokasi dana yang dikeluarkan untuk pegawai honorer cukup besar, namun kualitas kerjanya masih kurang sehingga berdampak pada menurunnya semangat kerja pegawai. Sehubungan dengan itu pimpinan berupaya memberikan motivasi pada pegawai agar pegawai dapat bekerja lebih gairah dan bersemangat. Hasil motivasi yang diberikan oleh pegawai cukup baik karena adanya komunikasi yang dilakukan pimpinan dengan pegawai melalui saluran komunikasi formal dan saluran komunikasi informal secara parsial hubungan motivasi dengan semangat kerja kuat dan signifikan. Selanjutnya hubungan komunikasi dengan semangat kerja adalah positif, namun dengan korelasi yang rendah, sedangkan hubungan secara simultan hubungan motivasi dan komunikasi dengan semangat kerja adalah positif dan signifikan dengan korelasi (r) sebesar 0,858. Hasil analisis koefisien determinan (R^2), menunjukkan kontribusi atau sumbangan variabel motivasi dan komunikasi pada semangat kerja pegawai adalah sebesar 73,6% ini berarti bahwa variabel motivasi dan komunikasi dalam penelitian ini hanya dapat digunakan menjelaskan variabel semangat kerja sebesar 73,6%, sedangkan sisanya sebesar 26,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini, antara lain adalah variabel kepemimpinan, disiplin kerja, kemam-

puan kerja, kondisi lingkungan, sarana dan prasarana. Untuk meningkatkan semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kupang, perlu adanya ketegasan dan konsistensi dalam penegakkan peraturan-peraturan dalam organisasi. Ketegasan dan konsisten dalam penegakkan peraturan-peraturan tersebut perlu dilakukan bimbingan dan penjelasan untuk apa peraturan itu ditegakkan harus melalui komunikasi dua arah yang dapat menampung aspirasi pegawai. Namun pimpinan harus berupaya seoptimal mungkin menyediakan fasilitas kerja berupa sarana dan prasarana dalam rangka pelaksanaan pekerjaan pegawai. Untuk kesempurnaan hasil penelitian ini lakukan penelitian lanjutan terhadap variabel-variabel lainnya yang belum diteliti dalam rangka meningkatkan semangat kerja pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Alfiandri. 2010, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru. *Jurnal JIANA* 10 (1).
- Dyah Ratna Puspita. 2011, Pengaruh Motivasi Kompetensi dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Apratur Penyuluh Keluarga Berencana. *Jurnal JIANA*, 11 (1).
- Heru Sulistyo. 2009. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Komunikasi Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, II (2).
- Mahruro Agihdini Hasibuan. 2011. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT BRI (persero) Tbk Cabang Medan Putri Hijau. Web. <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/26291>
- Raya Panjaitan. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Teknik Kesehatan dan Pemberantasan Penyakit Menular (BTKL-PPM) Kelas I Medan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, II (2).

- Tio Winda Sitompul. 2010. Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Efektif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Fakultas Ekonomi USU Medan. Web. <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/21720>.