

Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Pekerjaan Penyapuan Pada Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda

Muhammad Ridwan^{1*}, Salasiah², Jamiah³

^{1,2,3}Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received:

18 August 2020

Received in revised form:

5 September 2020

Accepted:

18 December 2020

Keyword:

Motivation, Communication

Kata Kunci:

Motivasi, Komunikasi

ABSTRACT

In this study, the authors sought to determine the effect of communication on work motivation localized at the Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda. Good communication can be an appropriate means to improve performance, and through motivation resulting from appropriate communication becomes a driving factor person carrying out activities to get the best results. This research is a study that is looking for a relationship between two variables. The population in this study is a sweeping member who worked at the Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda, with a sample of 40 people. Sample 40 obtained through simple random sampling / random. Technic data collection is done by observation, documentation, and questionnaire. The data in this study were made in ordinal scale, then the data were analyzed by using multiple correlation by using SPSS 22. A positive value communication variable reinforced by the results of the correlation (R) of 0.647, which means that there is a strong relationship of communication to motivation variable work sweeping the sanitary service and Samarinda city parks. The value of the correlation between variables to be supported from the results of the coefficient of determination (R²) of 0.419, or 41.9%, meaning that a large proportion of which can be explained by the communication to motivation sweeping work on sanitation departments and Samarinda city parks. Suggestions from this study is the cooperation among members should be increased, openness of communication between supervisors and members of sweeping, because it is vital that workers can get motavasi in this job and working properly

ABSTRAK

Dalam penelitian ini, penulis berusaha mengetahui pengaruh tingkat komunikasi terhadap motivasi kerja penyapuan pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Samarinda. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja, dan melalui motivasi yang dihasilkan dari komunikasi yang tepat menjadi faktor pendorong seseorang melaksanakan kegiatan untuk mendapat hasil yang terbaik. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang mencari hubungan diantara 2 variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota penyapuan yang bekerja pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Samarinda, dengan sampel 40 orang. Sampel 40 orang didapatkan melalui teknik simple random sampling/acak. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, dokumentasi, dan kuisioner. Data dalam penelitian ini dibuat dalam skala ordinal, kemudian data dianalisis dengan menggunakan korelasi berganda dengan menggunakan SPSS 22. Nilai positif variabel komunikasi diperkuat dengan hasil nilai korelasi (R) sebesar 0,647, yang berarti bahwa terdapat hubungan yang kuat dari variabel komunikasi terhadap motivasi pekerjaan penyapuan pada dinas kebersihan dan pertamanan kota Samarinda. Nilai korelasi antara variabel pula didukung dari hasil nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,419 atau 41,9%, artinya besarnya proporsi yang dapat dijelaskan oleh komunikasi terhadap motivasi pekerjaan penyapuan pada dinas kebersihan dan pertamanan kota Samarinda. Saran dari penelitian ini adalah kerjasama antar anggota harus ditingkatkan, keterbukaan komunikasi antar pengawas dan anggota penyapuan, karena penting sekali agar pekerja bisa mendapat motavasi dalam pekerjaan ini dan bekerja sebagaimana mestinya

* Corresponding author: MuhammadRidwan@gmail.com

Pendahuluan

Fungsi pemerintah yang utama adalah menyelenggarakan pelayanan sebagai tugas umum pemerintahan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Dinas Kebersihan dan Pertamanan merupakan salah satu unsur pemerintahan yang merupakan pelaksana otonomi daerah dan mempunyai tugas pokok dalam bidang kebersihan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantu dalam merumuskan kebijakan perencanaan operasional, program kegiatan pengaturan, pembinaan, pembangunan, pengawasan pengembangan sarana prasarana, pengelolaan dan bantuan teknik kepada Kecamatan, Kelurahan serta kelompok masyarakat dalam penanganan kebersihan dan pertamanan sesuai norma, standar, prosedur, kriteria kebijakan umum daerah yang mengacu pada kebijakan umum nasional dan provinsi.

Salah satu misi dari Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda yaitu untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas sebagai penggerak roda manajemen persampahan/kebersihan demi mewujudkan Kota Samarinda sebagai kota metropolitan berbasis industri, perdagangan dan jasa yang maju, berwawasan lingkungan yang hijau, sehat dan bersih dari sampah, maka perlu dilakukan penanganan sampah secara komprehensif dan terpadu.

Setiap perusahaan atau instansi mempunyai berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Tujuan tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber daya yang ada. Salah satu sumber daya yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial adalah sumber daya manusia. Banyak cara-cara mendasar yang dapat ditiru untuk mengelola sumber daya manusia, contohnya seperti organisasi atau komunitas yang selalu aktif mencari cara yang unik, menarik untuk menahan dan memotivasi para anggotanya. Itulah yang harus selalu dipelajari dan diketahui oleh setiap perusahaan atau instansi.

Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia, merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi diantaranya adalah masalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Untuk memelihara dan menegakkan kinerja karyawan yang baik ada banyak hal yang mempengaruhi diantaranya adalah kesejahteraan, pendidikan dan pelatihan, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Dalam penelitian ini dipilih dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: motivasi, dan komunikasi. Faktor-faktor tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi merupakan faktor pendorong seseorang melaksanakan kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itu, tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Maka dari itu motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan bertanggung jawab dalam tugas yang diembannya. Hasibuan (2007) dalam penelitian Purwanto (2013) mengartikan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Selain motivasi dalam melaksanakan pekerjaan, Karyawan tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan kerja, atasan dan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui komunikasi karyawan

dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga karyawan dapat berkerjasama satu sama lain. Robbins (1996) dalam penelitian Sehfudin (2011) menyatakan bahwa komunikasi merupakan pentransferan makna maupun pemahaman makna kepada orang lain dalam bentuk lambang-lambang, simbol, atau bahasa tertentu sehingga orang yang menerima informasi memahami dari maksud informasi tersebut.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif riset yang menggambarkan atau menjelaskan suatu masalah yang hasilnya dapat digeneralisasi. Metode yang digunakan adalah metode survei, yaitu meneliti populasi yang relatif luas dengan cara menentukan sampel yang mewakili (representatif) dari populasi yang diteliti. Metode survei ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner (Singarimbun, 1989:9). Jenis atau tipe penelitiannya adalah jenis penelitian eksplanatif, karena merupakan penelitian yang berusaha menjelaskan korelasi antara suatu gejala sosial (variabel x) dengan gejala sosial lain (variabel y), sekaligus menjawab mengapa itu terjadi melalui pengujian hipotesis (Berger dalam Kriyantono, 2006:328). Teknik pengambilan sampling yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Simple random sampling atau pengambilan sample secara acak sederhana. Sample yang diambil sedemikian rupa sehingga tiap unit penelitian atau satuan elemen dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sample. Untuk dapat mengumpulkan data secara lengkap, maka dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut : Menurut Sugiyono (2013:129) Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai 500 orang. Dalam penelitian ini akan menggunakan sampel sebanyak 40 responden dengan menggunakan rumus dari Hair. Untuk menentukan ukuran sampel penelitian dari populasi tersebut dapat digunakan rumus 15 atau 20 kali variabel bebas (Joseph F. Hair, 1998 dalam Nia, 2009), jadi akan di dapat hasil sebagai berikut:

$$40 \times 1 \text{ (jumlah variabel bebas)} = 40$$

Jadi, berdasar perhitungan diatas diperoleh jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 responden dari total populasi 420.

Hasil dan Pembahasan

Pemahaman

Dengan hasil kuisioner ada 13 orang responden atau 32.5% menjawab sangat setuju, 24 orang responden atau 60% dengan jawaban setuju, dan 3 orang atau 7.5% menjawab kurang setuju. Dapat disimpulkan dari presentase di atas sebagian besar responden menjawab kuisioner pertama (X₁) dengan jawaban setuju (S).

Kesenangan

Dengan hasil kuisioner, 11 orang responden atau 27.5% menjawab sangat setuju, 20 orang responden atau 50% dengan jawaban setuju, 8 orang atau 20% menjawab kurang

setuju, dan 1 orang responden atau 2.5% menjawab tidak setuju. Dapat disimpulkan dari presentase di atas sebagian besar responden menjawab kuisioner kedua (X₂) dengan jawaban setuju (S).

Pengaruh pada sikap

Dengan hasil kuisioner, 13 orang responden atau 32.5% menjawab sangat setuju, 26 orang responden atau 65% dengan jawaban setuju, dan 1 orang atau 2.5% menjawab kurang setuju. Dapat disimpulkan dari presentase di atas sebagian besar responden menjawab kuisioner ketiga (X₃) dengan jawaban setuju (S).

Hubungan yang makin baik

Dengan hasil kuisioner, 17 orang responden atau 42.5% menjawab sangat setuju, dan 23 orang responden atau 57.5% dengan jawaban setuju. Dapat disimpulkan dari presentase di atas sebagian besar responden menjawab kuisioner keempat (X₄) dengan jawaban setuju (S).

Tindakan

Dengan hasil kuisioner, 12 orang responden atau 30% menjawab sangat setuju, 27 orang responden atau 67.5% dengan jawaban setuju, dan 1 orang responden atau 2.5% dengan jawaban kurang setuju. Dapat disimpulkan dari presentase di atas sebagian besar responden menjawab kuisioner kelima (X₅) dengan jawaban setuju (S).

Kepuasan kerja

Dengan hasil kuisioner, 16 orang responden atau 40% menjawab sangat setuju, 20 orang responden atau 50% dengan jawaban setuju, dan 4 orang responden atau 10% dengan jawaban kurang setuju. Dapat disimpulkan dari presentase di atas sebagian besar responden menjawab kuisioner pertama (Y₁) dengan jawaban setuju (S).

Prestasi yang diraih

Dengan hasil kuisioner, 11 orang responden atau 27.5% menjawab sangat setuju, 20 orang responden atau 50% dengan jawaban setuju, 6 orang responden atau 15% dengan jawaban kurang setuju, dan 3 responden atau 7.5% dengan jawaban tidak setuju. Dapat disimpulkan dari presentase di atas sebagian besar responden menjawab kuisioner kedua (Y₂) dengan jawaban setuju (S).

Peluang untuk maju

Dengan hasil kuisioner, 6 orang responden atau 15% menjawab sangat setuju, 7 orang responden atau 17.5% dengan jawaban setuju, 16 orang responden atau 40% dengan jawaban kurang setuju, 10 responden atau 25% dengan jawaban tidak setuju, dan 1 orang responden atau 2.5% dengan jawaban sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan dari presentase di atas sebagian besar responden menjawab kuisioner ketiga (Y₃) dengan jawaban kurang setuju (KS).

Pengakuan orang

Dengan hasil kuisioner, 14 orang responden atau 35% menjawab sangat setuju, dan 26 orang responden atau 65% dengan jawaban setuju. Dapat disimpulkan dari presentase di atas sebagian besar responden menjawab kuisioner keempat (Y₄) dengan jawaban setuju (S).

Kemungkinan pengembangan karir

Dengan hasil kuisioner, 14 orang responden atau 35% menjawab sangat setuju, 14 orang responden atau 35% dengan jawaban setuju, 4 orang responden atau 10% dengan jawaban kurang setuju, 7 responden atau 17.5% dengan jawaban tidak setuju, dan 1 orang responden atau 2.5% dengan jawaban sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan dari presentase di atas sebagian besar responden menjawab kuisioner kelima (Y₅) dengan jawaban sangat setuju (SS) dan setuju (S).

Pembahasan

Berdasarkan data yang telah disajikan sebelumnya dengan menggunakan alat analisis yaitu regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, uji hipotesis dan menggunakan uji t dengan menggunakan program SPSS, maka dapat dikemukakan hasil analisis koefisien regresi berganda dengan persamaan :

$$Y = 0.173 + 0.881 X_1$$

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat dijelaskan bahwa pada nilai X 0,881 bernilai positif. Hal ini mampu menjelaskan jika nilai X sama dengan 0 maka nilai motivasi (Y) sama dengan konstan (0,173)

Nilai positif variabel komunikasi diperkuat dengan hasil nilai korelasi (R) sebesar 0,647, yang berarti bahwa terdapat hubungan yang kuat dari variabel komunikasi terhadap motivasi pekerjaan penyapuan pada dinas kebersihan dan pertamanan kota Samarinda.

Nilai korelasi antara variabel pula didukung dari hasil nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,419 atau 41,9%, artinya besarnya proporsi yang dapat dijelaskan oleh komunikasi terhadap motivasi pekerjaan penyapuan pada dinas kebersihan dan pertamanan kota Samarinda, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikemukakan dalam penelitian ini.

Agar dapat menjawab pengaruh variabel penelitian secara parsial, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa semakin baik komunikasi yang dilakukan oleh pengawas terhadap pekerjanya, maka semakin baik juga motivasi pekerja penyapuan dalam melakukan pekerjaannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja memiliki rasa keterlibatan terhadap pekerjaan yang telah dibebankan oleh Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda.

Dalam penelitian (Robbins, 2002) menegaskan bahwa komunikasi juga harus dapat dipahami, oleh karenanya komunikasi harus menyertakan keduanya, yaitu penyampaian dan pemahaman arti. Maka dari itu dalam hal ini pengawas harus menyampaikan dengan bahasa

yang mudah dipahami dan dimengerti. Komunikasi merupakan unsur yang penting dalam kehidupan organisasi, baik ditinjau dari segi proses administrasi dan manajemen maupun keterlibatan semua pihak di dalam suatu organisasi (Siagian, 2003). Hal tersebut sangat menunjang kegiatan berkomunikasi dalam pekerjaan antar pengawas dan pekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Riska Renistianah (2009) yang menyatakan menunjukkan bahwa hasil dari pengaruh komunikasi organisasi pada PT. PLN APJ Mojokerto berdasarkan analisa regresi linier berganda antara variabel bebas iklim komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebelumnya, maka dapat dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Dari nilai R yang diperoleh melalui perhitungan dapat disimpulkan variabel bebas yaitu komunikasi memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel motivasi.
2. Berdasarkan analisis t_{hitung} variabel komunikasi(X) adalah sebesar 5,237 dan diketahui t_{tabel} sebesar 1,683, maka $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} . Dengan demikian variabel komunikasi (X) terbukti berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Daftar Pustaka

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2004. Manajemen Motivasi. PT. Grasindo. Jakarta.
- Aw, Suratno. 2010. Komunikasi Interpersonal. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Buhler, Patricia. 2004. *Alfa Teach Yourself: Management Skil in 24 Hours*. Prenada Media. Jakarta.
- Effendy, Onong Ucjana. 2001. Ilmu komunikasi Teori dan Praktek. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Good, Thomas L. & Jere E. Wallen. 1990. *Educational Psychology, A Realistic Approach*. New York: Longman.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Hamzah B. Uno. 2007. Teori Motivasi dan Pengukuran Analisis. Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta.
- Harvey, Christine. 1996. Motivasi yang Sukses. Megapoin. Jakarta.
- Hasibuan H. Malayu S.P, 2010. *Organisasi dan Motivasi*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Liliweri, Alo. 2004. " *Dasar-dasar Komunikasi Antar Budaya*". Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Mulyana, Deddy. 2002. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Rivai, Veitzhal, 2005, *Manajemen Sumber daya manusia Untuk Perusahaan*, Edisi Pertama, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Sutrisno Hadi, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Stewart L, Tubbs dan Syvya Moss, 2005. *Human Communication Konteks-Konteks Komunikasi*. Penerbit PT. Rosda Karya. Bandung