

e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

ISSN : 2443-1214

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pesawaran

Agus Rohman

Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Perbaikan Komunikasi dan Motivasi Kerja Pada Bagian Umum Dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang

Deriyani

Model Strategi Pemasaran Politik Pilgub Provinsi Lampung 2014

Dora Rinova

Pengaruh Perencanaan Partisipatif Dan Pengawasan Masyarakat Terhadap Implementasi Dana Desa (Studi di Desa Fajar Baru Kecamatan Jati Agung Lampung Selatan)

Erwin Putu Basai

Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Penumpang Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Sub. Divre IV Tanjung Karang

Mei Endang Lestari

Pengaruh Semangat Kerja Pegawai Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat Pengguna Jasa Puskesmas Way Halim Kota Bandar Lampung

Ristra Astriani

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada PT. Telkom Divisi Akses Kedaton Bandar Lampung

Vivi Ariani



e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol. 2 No. 3 Desember 2016

Pembina

Dr. Ir. M. Yusuf S. Barusman, MBA

Penanggung Jawab

Dr. Yadi Lustiadi, M.Si

Ketua Penyunting

Dr. Malik, M.Si

Penyunting Ahli

Prof. Dr. Yulianto, M.Si (FISIP-UNILA)

Dr. Akhmad Suharyo, M.Si (FISIP-UBL)

Dr. Nur Efendi, M.Si (FISIP-UNILA)

Dr. Jamal, M.Si (FISIP-UHO)

Penyunting Pelaksana

Refly Setiawan, S.A.P., M.Si

Vida Yunia Cancer, S.A.N

Tata Usaha

Winda, SE

Penerbit

Universitas Bandar Lampung

Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi

Alamat Redaksi

Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi

Kampus B Jln. Z.A. Pagar Alam No. 89 Labuhan Ratu – Bandar Lampung 35142

Telp: (0721) 789825, Fax: (0721) 770261, E-mail: Pascasarjana@ubl.ac.id

e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol. 2 No. 3 Desember 2016

DAFTAR ISI

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pesawaran	1-19
Agus Rohman	
Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Perbaikan Komunikasi dan Motivasi Kerja Pada Bagian Umum Dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang	20-28
Deriyani	
Model Strategi Pemasaran Politik Pilgub Provinsi Lampung 2014	29-40
Dora Rinova	
Pengaruh Perencanaan Partisipatif Dan Pengawasan Masyarakat Terhadap Implementasi Dana Desa (Studi di Desa Fajar Baru Kecamatan Jati Agung Lampung Selatan)	41-51
Erwin Putu Basai	
Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Penumpang Pada PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Sub. Divre IV Tanjung Karang	52-61
Mei Endang Lestari	
Pengaruh Semangat Kerja Pegawai Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat Pengguna Jasa Puskesmas Way Halim Kota Bandar Lampung	62-72
Ristra Astriani	
Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada PT. Telkom Divisi Akses Kedaton Bandar Lampung	73-85
Vivi Ariani	

STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI PERBAIKAN KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA PADA BAGIAN UMUM DAN PERLENGKAPAN SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TULANG BAWANG

Oleh:

**DERIYANI, MAHASISWA MAGISTER ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG**

ABSTRACT

Communication is an important factor in improving employee performance. It is given as an organization composed of personnel working together, connect, act, interact, and communicate in a variety of organizational tasks to achieve organizational goals, another very important strategy in improving employee performance is the motivation of work. An employee will result in higher performance if he is motivated to work. This study departs from the problem based on the initial observation that there is a low performance of employees in the division of general and supplies, the regional secretariat, regency of tulangbawang, it is found that there is low level of employee discipline.

The pupose of this study is to identify, analyze and assess whether through improved communication and motivation is an effective strategy in improving employee performance. In this study. The author use qualitative data analysis with descriptive approach. As for the method of data collection in this study is observation, interview and documentation.

In general, the results of this study are as follows 1) through improved communication is an effective strategy in improving the performance of employees in the division of general and supplies. Exiting communication as a whole has been effective. But the communication related to tasks need to be reform. 2) through improved employee motivation is an effective strategy in improving the performance of employees in the division of general and. Supplies. Overall, motivation in the division of general and supplies has been running well, although there is still a perception that the physiological needs of employees need more attention especially with regard to incentives.

Keywords: Communication, Work Motivation, and Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia dalam konteks ini pegawai pemerintah merupakan aparatur negara sebagai aset unsur utama yang sangat berharga dan mempunyai peranan dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Fungsi ideal dari pelaksanaan tugas pegawai, dalam unit kerja adalah fungsi pelayanan, maka orientasi pegawai dalam bekerja harus berfokus pada pelanggan, karena pada hakekatnya pemerintah adalah “*public service*”. Pelayanan yang wajib dilaksanakan pegawai bersifat prima dan berkualitas, yaitu pelayanan yang profesional, efektif, efisien, transparan,

terbuka, tepat waktu, responsif, adaptif dan lain sebagainya, dengan kata lain pemerintah melalui pegawai sebagai pelayan dituntut untuk “berkinerja” dengan baik sehingga mampu menghasilkan jasa yang benar-benar prima dan sesuai kebutuhan pelanggan baik *internal* maupun *external*.

Permasalahannya sekarang adalah sorotan tajam tentang kinerja birokrasi dalam menyelenggarakan pelayanan publik akhir-akhir ini menjadi wacana yang aktual. Hal ini disinyalir karena rendahnya kinerja pegawai birokrasi dalam memberikan pelayanan, hal tersebut tidak menutup kemungkinan terjadi pada Bagian

Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang.

Rendahnya kinerja pegawai pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang, gejala yang muncul adalah:

1. Disiplin kerja masih rendah, terutama pada ketepatan waktu
2. Tingkat absensi pegawai selama tahun 2015, hanya sebesar 81%
3. Berdasarkan data Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) terdapat 2 (dua) persentase realisasi program kegiatan belum mencapai 100%.
4. Pegawai kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam bidang pekerjaannya, masih ditemukan pegawai pada bagian administrasi yang merekap sistem pembukuan keuangan belum terperinci atau kurang sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku, pegawai dinilai kurang disiplin dalam penyusunan inventaris barang milik daerah

Salah satu strategi atau faktor yang tidak bisa diabaikan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai adalah komunikasi, hal ini mengingat karena organisasi terdiri dari personil yang saling bekerja sama, berhubungan, beraksi, berinteraksi dan berkomunikasi dalam berbagai tugas organisasional untuk mencapai tujuan organisasi. Lebih dari 70% hari kerja para pimpinan dan staf atau organisasi dipergunakan untuk melakukan kegiatan komunikasi, sehingga komunikasi yang efektif menjadi faktor penting bagi pencapaian tujuan suatu organisasi.

Strategi lain yang sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Seorang pegawai akan menghasilkan kinerja yang tinggi jika pegawai termotivasi dalam bekerja. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang

tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula, dengan adanya motivasi kerja diharapkan tujuan instansi dapat terlaksana secara efektif dan efisien, pegawai memiliki komitmen yang tinggi untuk memajukan organisasi, yang pada akhirnya bermuara pada pencapaian target kerja sesuai dengan yang diharapkan

Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah, dalam rangka penelitian tesis dengan judul “Strategi peningkatan kinerja pegawai melalui perbaikan komunikasi dan motivasi kerja pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang”

Rumusan Masalah

1. Apakah melalui perbaikan komunikasi merupakan strategi yang efektif dalam peningkatan kinerja pegawai pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang?
2. Apakah melalui perbaikan motivasi kerja merupakan strategi yang efektif dalam peningkatan kinerja pegawai pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang?

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui, menganalisis, dan mengkaji apakah melalui perbaikan komunikasi merupakan strategi yang efektif dalam peningkatan kinerja pegawai pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang
2. Mengetahui, menganalisis, dan mengkaji apakah melalui perbaikan motivasi kerja merupakan strategi yang efektif dalam peningkatan kinerja pegawai pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang

B. TINJAUAN PUSTAKA

Strategi Menciptakan Kinerja Pegawai

Strategi menciptakan kinerja pegawai yang tinggi menurut Ilyas, (2001:67) yaitu :

1. Meningkatkan motivasi kerja: motivasi sebagai kesiapan khusus seseorang untuk melakukan atau melanjutkan serangkaian aktivitas yang ditujukan untuk mencapai beberapa sasaran yang telah ditetapkan. Motivasi kerja adalah sesuatu hal yang berasal dari internal individu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja keras.
2. Meningkatkan kesejahteraan pegawai: pendapatan, tunjangan dan gaji, evaluasi kinerja sering digunakan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja personel.
3. Iklim organisasi yang harmonis: bila terjadi kesenjangan antara apa yang dikerjakan personel dan apa yang seharusnya ditampilkan untuk memperbaiki kinerja personel perlu dilakukan observasi terhadap penyebab kinerja yang sub optimal tersebut. Untuk memberikan kesempatan kepada personel bekerja optimal, organisasi harus menciptakan lingkungan yang berbeda untuk personel professional.
4. Kepemimpinan yang efektif: Supervisi adalah proses yang memacu anggota unit kerja untuk berkontribusi secara positif agar tujuan organisasi tercapai.
5. Pengembangan karir, penilaian kinerja seharusnya merupakan pengaman positif yang memberikan motivasi dan pengembangan personel. Penilaian personel harus mengidentifikasi tujuan utama mereka yang dapat dicapai dan memperhatikan juga kebutuhan personel untuk tumbuh kembang secara profesional.

Kinerja Pegawai

Hasibuan (2003:32) berpendapat kinerja pegawai adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan

indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi. Menurut Maryoto, (2000:12), kinerja pegawai adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Sementara itu Hasibuan (2003:32) berpendapat kinerja pegawai adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai adalah pencapaian tujuan pegawai yang dilakukan pegawai yang dalam pencapaian hasilnya berdasarkan pada prosedur (Anwar, 2004:77)

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai, penulis mengutip pendapat Luwihono, Slamet, (2013:82) bahwa kinerja seseorang pegawai dapat diukur dari :

1. Orientasi Pelayanan
Pegawai dapat menyelesaikan tugas pelayanan sebaik-baiknya dengan sikap sopan dan sangat memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal organisasi.
2. Integritas
Pegawai dalam melaksanakan tugas bersikap jujur, ikhlas, dan tidak pernah menyalahgunakan wewenangnya serta berani menanggung resiko dari tindakan yang dilakukannya.
3. Komitmen
Pegawai berusaha dengan sungguh-sungguh menegakkan ideologi negara Pancasila, Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), Bhinneka Tunggal Ika dan rencana-rencana pemerintah dengan tujuan untuk dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna serta mngutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi dan/atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi,

dan tanggungjawabnya sebagai unsur aparatur negara terhadap organisasi tempat dimana ia bekerja.

4. **Disiplin**
Pegawai mentaati peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang berlaku dengan rasa tanggung jawab dan selalu mentaati ketentuan jam kerja serta mampu menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya dengan sebaik-baiknya
5. **Kerjasama**
Pegawai mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik di dalam maupun di luar organisasi serta menghargai dan menerima pendapat orang lain, bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.
6. **Kepemimpinan**
Pegawai bertindak tegas dan tidak memihak, memberikan teladan yang baik, kemampuan menggerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.

Komunikasi

Devito (2003:340) menyatakan komunikasi merupakan pengiriman dan penerimaan pesan baik dalam organisasi di dalam kelompok formal maupun kelompok informal organisasi. Jadi, komunikasi dapat diartikan sebagai komunikasi yang terjadi antara orang-orang yang berada di dalam organisasi itu sendiri, juga di antara orang-orang yang berada di dalam organisasi dengan publik luar, dengan maksud untuk mencapai suatu tujuan.

Redding dan Sanborn (2003:71) mengemukakan komunikasi merupakan proses pengiriman dan penerimaan

informasi dalam suatu organisasi yang kompleks, meliputi komunikasi yang terjadi diantara orang-orang yang berada didalam suatu organisasi meliputi komunikasi vertikal dari atas ke bawah (*downward*) maupun komunikasi dari bawah ke atas (*upward*) dan komunikasi horisontal diantara orang-orang yang sama tingkatan otoritasnya dalam suatu organisasi. (Goldhaber, 2003:12).

Menurut Hasibuan (2003:202) komunikasi dapat di ukur dengan indikator:

1. Menciptakan komunikasi yang efektif : atasan dan bawahan menjalin hubungan komunikasi yang harmonis baik secara formal maupun informal.
2. Pengembangan sikap empati : komunikasi yang terjalin mampu menumbuhkan rasa empati antara seluruh personal dalam statu organisasi.
3. Komunikasi yang berkaitan dengan tugas: komunikasi ini dilakukan secara vertikal dari atasan ke bawahan (perintah) atau dari bawahan ke atasan (laporan)
4. Komunikasi yang berkaitan dengan karir: atasan memberikan informasi dan ide-idenya kepada bawahannya baik secara perorangan maupun kelompok dan baik secara langsung maupun secara tidak langsung berkaitan dengan pengembangan karir pegawai.
5. Komunikasi antar pegawai: Jalinan komunikasi yang sehat antara pegawai terutama dalam melaksanakan pekerjaan kantor.
6. Toleransi berpendapat: seluruh personil yang ada pada suatu organisasi mengembangkan sikap demokrasi dengan kata lain berusaha menciptakan toleransi dalam menyampaikan ide, saran dalam rangka memajukan organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan rangsangan atau dorongan-dorongan yang dapat disebut sebagai upaya memotivasi pegawai

agar bekerja sesuai dengan ketentuan dan harapan organisasi. Menurut Herzberg (2001:23) motivasi adalah “proses mempengaruhi atau mendorong pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan.” Maslow (2002:30) menyatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun secara hirarki kebutuhan manusia diklasifikasi menjadi lima hierarki kebutuhan yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)
Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu.
2. Kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*).
Kebutuhan tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik tetapi juga keamanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan
3. Kebutuhan sosial (*Social needs*)
Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut.
4. Kebutuhan akan harga diri (*Esteem Needs*).
Semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan statusnya oleh orang lain.
5. Kebutuhan Aktualisasi diri (*Self Actualization*)
Pegawai senang karena hasil pekerjaannya diterima (diakui oleh atasan).

C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif yaitu penelitian atau penelaah subyek dengan tujuan utama mendeskriptifkan atau menggambarkan tentang suatu keadaan atau peristiwa. Metode penelitian deskriptif kualitatif digunakan untuk pembahasan dan penguraian terhadap data penelitian dengan

menggunakan teori-teori lalu dicarikan jalan pemecahannya (Arikunto, 2006:12.).

Unit Analisis Informan Penelitian

Jabatan	Bagian	
	Bagian Umum	Bagian Perlengkapan
Kabag	1 orang	1 orang
Kasubag	3 orang	3 orang
Staf PNS	3 orang	3 orang
Total Informan	7 orang	7 orang
Total Keseluruhan	14 Orang Informan	

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisa Perbaikan Komunikasi Merupakan Strategi yang Efektif Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas SDM atau orang-orang yang bekerja didalamnya. Pegawai merupakan aparatur negara atau unsur utama sumber daya manusia serta merupakan ujung tombak yang memegang peranan penting sebagai alat untuk mewujudkan tercapainya tujuan dari instansi yang menaunginya atau tempat pegawai tersebut bekerja. Tercapainya tujuan instansi/organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, tetapi tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Manusia di dalam suatu organisasi juga dipandang sebagai sumber daya atau penggerak, hal ini merupakan suatu penandasan kembali terhadap falsafah *man behind the gun*, roda organisasi sangat tergantung pada perilaku-perilaku manusia yang bekerja di dalamnya. Perilaku yang dimaksud tidak hanya cukup dengan wujud datang dan pulang kerja tepat waktu, selalu berpakaian rapi dan rajin. Akan tetapi lebih dari itu pegawai diharapkan mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara

efektif dan efisien dengan penuh dedikasi serta kreatifitas yang pada akhirnya diharapkan dapat mencapai tujuan organisasi.

Melihat pentingnya pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka tidak berlebihan jika dikatakan bahwa pegawai adalah aset yang paling penting dan berdampak langsung pada organisasi atau instansi tersebut dibandingkan dengan sumber daya-sumber daya lainnya.

Faktor yang tidak bisa diabaikan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai adalah komunikasi, hal ini mengingat karena organisasi terdiri dari personil yang saling bekerja sama, saling berhubungan, beraksi, berinteraksi dan berkomunikasi dalam berbagai tugas organisasional yang ada dalam suatu organisasi diantaranya untuk mencapai tujuan organisasi. Lebih dari 70% hari kerja para pimpinan dan staf atau organisasi dipergunakan untuk melakukan kegiatan komunikasi, sehingga komunikasi yang efektif menjadi faktor yang penting bagi pencapaian tujuan suatu organisasi, dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil, komunikasi disebut sebagai darah bagi kehidupan organisasi, dalam konteks dunia kerja, arus komunikasi antara atasan, bawahan dan sesama rekan kerja bahkan dengan pihak lain yang terkait dalam suatu kegiatan akan sangat berdampak pada kinerja semua unsur yang ada dilingkungan dunia kerja tersebut, oleh karena itu siapa pun yang memasuki dunia kerja harus menyadari dan memahami pentingnya efektifitas komunikasi dalam organisasi.

Manusia di dalam kehidupannya harus berkomunikasi, artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Hal ini merupakan suatu hakekat bahwa sebagian besar pribadi manusia terbentuk dari hasil integrasi sosial dengan sesama dalam kelompok dan masyarakat.

Komunikasi dapat diterapkan dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah, maupun organisasi kemasyarakatan, sasaran yang dituju pun akan beraneka ragam, tapi tujuan utamanya tentulah untuk mempersatukan individu-individu yang tergabung dalam organisasi tersebut. Komunikasi yang merupakan keterkaitan antara individu-individu dengan organisasi, mempunyai peranan yang cukup penting bagi berjalannya fungsi-fungsi dalam sebuah organisasi

Berdasarkan wawancara penulis dengan Akmal selaku Kabag Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang pada tanggal 29 Agustus 2016, menyatakan:

“Komunikasi merupakan hal sangat penting dalam sebuah organisasi, bagaimana sebuah organisasi dapat berjalan, tanpa ada komunikasi didalamnya, komunikasi merupakan hubungan antara satu atau dua orang bahkan lebih yang saling berinteraksi satu sama lain dalam suatu organisasi misal nya antara atasan dengan staf, antara sesama staf, maupun dengan unsur lain seperti publik, komunikasi dapat terjadi secara langsung maupun tidak langsung, karena komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan organisasi”

Berdasarkan wawancara penulis dengan Heri Hervan selaku Kabag Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang pada tanggal 29 Agustus 2016, menyatakan:

“Komunikasi mempunyai andil membangun iklim organisasi, komunikasi dalam organisasi memegang peran penting untuk mendukung efektifitas operasional organisasi dan untuk pencapaian tujuan organisasi. Pentingnya komunikasi juga dapat dilihat dari manfaat bagi organisasi meliputi fungsi pengendalian (kontrol dan pengawasan), motivasi, pengungkapan emosional dan

penyediaan informasi untuk pengambilan keputusan”.

Analisa Perbaikan Motivasi Kerja Merupakan Strategi yang Efektif dalam Peningkatan Kinerja Pegawai pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang

Sumber Daya Manusia (SDM) pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan Sumber daya terpenting bagi organisasi adalah sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka pada organisasi. Oleh karena itu kinerja organisasi baik itu organisasi bisnis maupun organisasi pemerintah, tidak terlepas dari kinerja pegawai. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapa tujuan ditentukan juga oleh motivasi dari pimpinan karena dengan adanya daya perangsang dari atasan kepada bawahan maka akan membuat pegawai menjadi lebih bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik.

Motivasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap bawahannya merupakan hal yang sangat penting, Karena dalam melaksanakan suatu pekerjaan kantor, motivasi dari atasan merupakan dorongan yang dapat menggerakkan setiap pegawai berdasarkan kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan tanpa adanya unsur paksaan. Motivasi merupakan kegiatan dan fungsi pimpinan untuk menggerakkan kemauan kerja bawahan agar bekerja dengan lebih baik, efisien dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Samsudin (2005:13) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Begitu besar pengaruh motivasi dalam suatu pekerjaan, sehingga menjadi salah satu faktor yang harus di pertimbangkan oleh suatu lembaga untuk bisa membuat pegawai termotivasi dengan pekerjaannya. Secara umum tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai.
2. Meningkatkan moral dan kerja pegawai.
3. Meningkatkan kedisiplinan dan meningkatkan tingkat absensi pegawai dan kepuasan kerja pegawai.
4. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
5. Meningkatkan tingkat kesejahteraan, dan partisipasi pegawai.

Dengan adanya pemberian motivasi cukup baik kepada pegawai pada bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang diharapkan dapat menjadi daya rangsang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga diharapkan dapat mampu meningkatkan kinerja pegawai

E. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan:

1. Melalui perbaikan komunikasi merupakan strategi yang efektif dalam peningkatan kinerja pegawai pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang. Komunikasi yang ada pada bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang secara keseluruhan sudah berjalan efektif, namun komunikasi yang berkaitan dengan tugas perlu dilakukan pembenahan, karena masih terdapat persep pegawai yang menyatakan bahwa atasan jarang memberikan instruksi, arahan, bimbingan baik secara lisan maupun tertulis pada saat pegawai menyelesaikan pekerjaan kantor.

Adapun strategi dalam mengefektifkan komunikasi adalah:

- a. Menerapkan kopi *morning*, sering mengadakan diskusi, dengar pendapat,
 - b. Pegawai menyisihkan dana jika terdapat keluarga pegawai yang terkena musibah, maupun untuk membeli bingkisan, kado, papan ucapan selamat.
 - c. Atasan telah mengkomunikasikan kepada pegawai melalui surat edaran, SK (Surat Keputusan), papan struktur organisasi, berkaitan tupoksi pegawai.
 - d. Atasan telah memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti promosi jabatan jika telah memenuhi persyaratan, dan memberi kesempatan untuk mengikuti diklat, seminar jika tersedia anggaran yang mencukupi.
 - e. Setiap bulan rutin mengadakan evaluasi, rapat pertemuan koordinasi antar bidang-bidang.
2. Melalui perbaikan motivasi kerja merupakan strategi yang efektif dalam peningkatan kinerja pegawai pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang. Motivasi pada bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang secara keseluruhan sudah berjalan baik, meskipun masih terdapat persepsi informan yang menyatakan bahwa kebutuhan fisiologis pegawai perlu mendapat perhatian khususnya yang berkaitan dengan pemberian insentif, karena terdapat persepsi pegawai yang menyatakan bahwa atasan jarang memberi insentif, bonus, uang lelah terutama pegawai yang berja diluar jam kantor (lembur) walaupun ada insentif yang deiberikan tidak sebanding dengan beban kerja pegawai. Adapun strategi untuk membangun motivasi pegawai adalah:
- a. Memberikan penghargaan finansial, meskipun jumlahnya kadang tidak sebanding dengan beban kerja pegawai, hal tersebut berkaitan dengan terbatasnya pagu anggaran/dana yang tersedia.
 - b. Memberi kemudahan bagi pegawai yang ingin naik pangkat/golongan, serta merekomendasikan bagi pegawai yang telah memenuhi persyaratan untuk promosi jabatan yang lebih baik.
 - c. Memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan karier, misalnya dengan mengirimkan pegawai untuk mengikuti diklat, seminar yang berkaitan dengan tupoksi pegawai.
 - d. Menerapkan penghargaan piala bergilir untuk bidang-bidang dengan indikator penilaian tingkat kehadiran atau absensi apel pagi dan sore.
 - e. Atasan rutin mengadakan rapat-rapat koordinasi, melakukan sharing setiap bulannya untuk mengevaluasi hasil kerja pegawai, mengevaluasi absensi pegawai.
 - f. Untuk meningkatkan semangat kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang telah mengusulkan absensi sidik jari (*pinger print*).
 - g. Atasan menerapkan sistem hukuman (*funishment*) misalnya dengan mengeluarkan Surat Peringatan (SP) bagi pegawai yang bermotivasi rendah

Implikasi

1. Berdasarkan hasil penilaian informan berkaitan dengan komunikasi didapat indikator “Komunikasi yang berkaitan dengan Tugas” yang mendapat apresiasi terendah, hendaknya atasan lebih meningkatkan komunikasi yang berkaitan dengan tugas, atasan mengkomunikasikan, memberi pengarahan, bimbingan pada saat

pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan adanya komunikasi arahan, bimbingan, bimbingan pegawai dapat mengerti dan paham tentang tugas yang diberikan kepada yang bersangkutan, pekerjaan dapat lebih cepat, tepat, kesalahan kerja dapat diminimalisir yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan hasil dan kualitas kerja yang dihasilkan pegawai.

2. Berdasarkan hasil penilaian informan berkaitan dengan motivasi kerja didapat indikator “insentif” yang mendapat apresiasi terendah, masalah pemberian insenti kepada pegawai yang bekerja sampai diluar jam kantor perlu lebih ditingkatkan, misalnya dengan cara atasan lebih menerapkan budaya system *reward*, dengan kata lain memberikan penghargaan finansial yang cukup memadai bagi pegawai yang bekerja optimal dan berprestasi, walaupun anggaran dana kurang mencukupi hendaknya atasan mengajukan pada pagu anggaran tahun berikutnya atau pada APBD perubahan dengan demikian diharapkan pegawai akan bersemangat

dan dapat menjadi motivator atau dorongan bagi pegawai dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Maslow, 2002, *Teori Motivasi dan Aplikasinya (Cetakan Ketiga)*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Devito, 2003, *Manajemen Personalia, Edisi Kedua*, Yogyakarta : BPF E UGM
- Hasibuan, Malayu SP, 2003,. *Manajemen sumber daya manusia: dasar kunci keberhasilan*. Jakarta : CV Haji Mas Agung.
- Luwihono, Slamet, 2013. *Mengubah Perilaku Melalui Sebuah Peraturan*. Jakarta : Majalah Tetruka, Edisi Januari 2007
- Morrisey, 2005, *Strategic Management*, Bandung : CV. Remaja Rosdakarya
- Wahjosumidjo, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Indeks

ISSN : 2443-1214

e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol. 2 No. 3 Desember 2016

Diterbitkan Oleh :
Program Pascasarjana
Magister Ilmu Administrasi
Universitas Bandar Lampung

