

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP MOTIVASI KERJA
PEGAWAI
DINAS KESEHATAN KABUPATEN TASIKMALAYA**

**THE INFLUENCE OF INTERNAL COMMUNICATION ON WORK MOTIVATION
OF EMPLOYEES HEALTH DISTRICT TASIKMALAYA**

Muhamad Rizky Firdaus

Prodi S1 Fakultas Komunikasi Bisnis, Universitas Telkom

Email: rizkyfirdaus@telkomuniversity.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya yang tercatat sampai Mei 2013 sebanyak 74 orang. Pengambilan sampel dengan menggunakan non-probabilitas teknik sampling dengan pendekatan *total sampling*. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 74 pegawai negeri di Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya. Selanjutnya data dianalisis menggunakan deskriptif kuantitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Persamaan adalah $Y = 17,993 + 0,450 X$. Variabel X mengacu pada komunikasi internal dan variabel Y mengacu pada motivasi kerja. Setelah data diolah, dihasilkan nilai (r) sebesar 0,795 menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat. Kontribusi pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja pegawai sebesar 63,1%, sisanya 39,1% dipengaruhi oleh variabel tidak diteliti. Uji hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya

Kata kunci : komunikasi internal, motivasi kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine how much the influence internal communication on employee motivation in Health Department Tasikmalaya. The population in this study was a civil servant in Health Department Tasikmalaya recorded until May 2013 as many as 74 people. Sampling by using non-probability sampling technique with a total sampling approach. This study used a questionnaire given to 74 civil servants in Health Department Tasikmalaya. Furthermore, the data were analyzed using quantitative descriptive.

The results showed that internal communication has a positive and significant impact on employee motivation. Equation is $Y = 17.993 + 0.450 X$ Variable X refers to internal communication and Y refers to the work motivation. Once the data is processed, resulting value (r) of 0.795 indicates a strong positive relationship.

Contributions influence internal communication on work motivation of employees by 63.1%, the remaining 39.1% is influenced by variables not examined. Hypothesis test showed that there were internal communication influence on work motivation in Health Departement Tasikmalaya.

Keywords: internal communication, work motivation.

1. Pendahuluan

Salah satu aspek yang berkenaan dengan sumber daya manusia yang harus diperhatikan oleh organisasi adalah motivasi kerja para pegawainya yaitu kesediaan pegawai untuk mengerahkan segenap daya dan upayanya untuk perusahaan. Tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai akan mempengaruhi pada kinerja organisasi tersebut. Menurut Siagian (2012: 6), Motivasi merupakan daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Faktor motivasi kerja harus diketahui oleh para pemimpin karena penting artinya bagi keberhasilan suatu organisasi. Dikatakan penting bagi keberhasilan organisasi karena motivasi kerja dapat mempengaruhi pada pekerjaan yang dilakukannya, produktivitas dan potensi kerja karyawan. Motivasi kerja yang optimal harus didukung dengan penghargaan dari pimpinan organisasi tersebut.

Komunikasi internal sebagai suatu bentuk untuk meningkatkan motivasi karyawan. Komunikasi internal yang dilakukan dalam bentuk komunikasi ke bawah sangat penting untuk memberikan dorongan, arahan dan penghargaan dari pimpinan ke pada bawahannya sehingga kebutuhan pegawai dalam bentuk pegakuan dan penghargaan terpenuhi dan diharapkan dapat meningkatkan motivasi pegawai.

Komunikasi internal sebagai suatu bentuk untuk meningkatkan motivasi karyawan. Komunikasi internal yang dilakukan dalam bentuk komunikasi ke bawah sangat penting untuk memberikan dorongan, arahan dan penghargaan dari pimpinan ke pada bawahannya sehingga kebutuhan pegawai dalam bentuk pegakuan dan penghargaan terpenuhi dan diharapkan dapat meningkatkan motivasi pegawai.

Menurut Masmuh (2010 : 79) misi organisasi haruslah dikomunikasikan kepada para anggota agar mereka dapat mengenal sasaran-sasaran organisasi. Sebagai kelanjutan dari rasional pekerjaan, informasi ideology ini memungkinkan anggota organisasi dapat memahami gambaran besar organisasi sehingga dapat bekerja lebih efektif.

Setiap pekerjaan yang dilakukan dalam suatu organisasi tidak terlepas dari komunikasi dari pimpinan dan bawahannya. Komunikasi terutama komunikasi vertikal antara atasan bawahan seharusnya dibangun dan mendapat perhatian yang lebih. Dalam komunikasi tersebut terdapat aliran informasi dari atasan kepada bawahan ataupun sebaliknya. Aliran informasi ke bawah yang biasa dikomunikasikan oleh atasan ke bawahan adalah Informasi mengenai bagaimana melakukan hasil pekerjaan, informasi mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan, informasi mengenai kebijakan dan praktik-praktik organisasi, informasi mengenai kinerja pegawai dan informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas. Adapun aliran informasi ke atas yakni komunikasi dari bawahan ke atasan meliputi memberitahukan apa yang dilakukan bawahan yakni pekerjaan mereka, prestasi, kemajuan dan rencana-rencana untuk masa yang akan datang, menjelaskan persoalan-persoalan kerja yang belum terpecahkan bawahan yang masih memerlukan beberapa macam bantuan, memberikan saran

atau gagasan untuk perbaikan dalam unit-unit mereka atau dalam organisasi sebagai suatu keseluruhan dan mengungkapkan bagaimana pikiran dan perasaan bawahan tentang pekerjaan mereka, rekan kerja mereka, dan organisasi.

Menurut Muhammad (2007 : 90) penambahan arus pesan atau keterbukaan dari komunikasi mungkin mempunyai pengaruh yang negatif terhadap beberapa organisasi karena kelebihan beban atau beratambahnya harapan. Pimpinan sebagai orang yang bertanggung jawab dalam organisasi dapat memberikan kontribusi dalam membangkitkan iklim komunikasi yang baik dalam organisasinya.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa adanya komunikasi dari seorang pimpinan akan mempengaruhi kepada beban kerja yang dapat mempengaruhi pada motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau beratambahnya harapan pada pegawai.

Komunikasi dalam bentuk pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pimpinan dan dari pihak karyawan tidak mengajukan suatu pertanyaan dalam melaksanakan tugasnya dan tidak ada pula masalah yang dipecahkannya maka pembicaraan antara pegawai sambil bekerja tidaklah menyangkut hal-hal formal lagi, tetapi sudah beralih kepada pembicaraan yang tidak relevan dengan tugas-tugasnya (Muhammad, 2007. 124).

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa apabila suatu komunikasi tidak dijalankan antara bawahan dan atasan maka antar pegawai kurang termotivasi dalam melakukan komunikasi tentang suatu pekerjaan dan mengarah kepada hal-hal yang lain di luar pekerjaan.

Motivasi yang tinggi dari pegawai diperlukan untuk mencapai tujuan di bidang kesehatan. Visi Kementerian Kesehatan yaitu masyarakat sehat yang mandiri dan berkeadilan dengan misi diantaranya meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, melalui pemberdayaan masyarakat, termasuk swasta dan masyarakat madani dan melindungi kesehatan masyarakat dengan menjamin tersedianya upaya kesehatan yang paripurna, merata bermutu dan berkeadilan dan meningkatkan pengembangan dan pendayagunaan SDM kesehatan yang merata dan bermutu (Kemenkes, 2014).

Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya sebagai perangkat pemerintahan daerah yang diberi kepercayaan dan tanggung jawab dalam bidang kesehatan, dengan mengacu pada visi dan misi nasional dan daerah yang telah menetapkan “Tercapainya Masyarakat Tasikmalaya yang mandiri untuk hidup sehat” sebagai Visi Dinas Kesehatan. Visi tersebut mengandung pengertian sikap dan kondisi dimana masyarakat Kabupaten Tasikmalaya mau dan mampu untuk mengenali, mencegah, dan mengatasi permasalahan kesehatan yang dihadapi sehingga bebas dari gangguan kesehatan akibat penyakit, bencana, lingkungan, dan perilaku yang buruk serta mampu memenuhi kebutuhannya untuk lebih meningkatkan kesehatannya dengan mengandalkan kemampuan dan kekuatan sendiri.

Pencapaian visi dari dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya diperlukan suatu dorongan atau motivasi dari para pegawainya untuk mencapai visi tersebut. Berdasarkan absensi kedatangan pegawai ke tempat kerja masih ada yang terlambat sehingga pelayanan yang diberikan tidak sesuai dengan waktu pelayanan dan pegawai yang pulang tidak sesuai dengan jam kepulangan pegawai

Berdasarkan wawancara dengan dr.H. Oki Zulkifli, M.Epid selaku Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya tanggal 16 Juni tahun 2013 jam 10.00 WIB mengatakan bahwa motivasi pegawai masih kurang bila membuat laporan untuk rapat dengan dewan atau bupati masih terlambat dari waktu yang ditetapkan. Hal lain adalah bila menyelesaikan masalah solusinya masih menggunakan cara-cara yang lama tanpa membuat inovasi-inovasi baru untuk menyelesaikan masalahnya. Selain itu ada keluhan-keluhan dari para pegawai di daerah

terhadap para pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya atas pelayanan yang diberikan kepada pegawai-pegawai di daerah.

Komunikasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pimpinan dan karyawan serta tidak mengajukan suatu pertanyaan dalam pelaksanaan tugasnya dan tidak ada pula masalah yang dipecahkannya maka pembicaraan antara pegawai ketika bekerja tidaklah menyangkut hal-hal formal lagi, tetapi sudah beralih kepada pembicaraan yang tidak relevan dengan tugas-tugasnya (Muhammad, 2007: 124).

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa apabila suatu komunikasi tidak dijalankan antara bawahan dan atasan maka kebutuhan komunikasi baik tidak dapat terpenuhi oleh pegawai sehingga akan menimbulkan motivasi yang kurang dari pegawai dalam melaksanakan satu pekerjaan.

Menurut Masmuh (2010: 231) dalam teori motivasi Clayton P. Alderfer, adanya dorongan motivasi seseorang dalam suatu organisasi karena adanya komunikasi antar anggota dalam organisasi tersebut. Komunikasi yang terbuka dan dapat bertukar pikiran antar anggota dalam suatu organisasi dapat memenuhi kebutuhan anggota suatu organisasi.

Hambatan yang terjadi pada komunikasi internal yaitu adanya motivasi yang membangkitkan distorsi pesan karena adanya komunikasi yang cenderung memproduksi perubahan pesan yang menghasilkan kurang tepat sikap sesuai pesan yang disampaikan (Mamuh, 2010 : 90).

Proses komunikasi internal dalam suatu organisasi akan mempengaruhi terhadap motivasi dalam melakukan pekerjaan. Komunikasi pimpinan ke bawahan harus dilakukan dengan baik karena akan menimbulkan suatu harapan yang berlebihan atau menimbulkan persepsi yang membuat pekerjaannya bertambah bebannya. Adanya komunikasi internal yang baik akan memenuhi kebutuhan pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehingga menimbulkan motivasi dari pegawai tersebut.

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya. Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana komunikasi internal di Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya?
- b. Bagaimana motivasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya ?
- c. Sejauhmana pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya?

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei.

2. Dasar Teori/ Material dan Metodologi/ Perancangan

2.1 Dasar Teori

Komunikasi internal didefinisikan oleh Lawrence D Brennam dalam Onong (2006: 122) “Interchange of ideas among the administrators and its particular structure (organization) and interchange of ideas horizontally and vertically within the firm which gets work done (operation and management)” (Pertukaran gagasan diantara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya perusahaan atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam perusahaan atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi dan manajemen).

Gibson, Ivancevich, Donelly (dalam Masmuh, 2010 : 229)

”Motivasi adalah suatu konsep yang sering digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku”.

Teori Glayton P. Aldefer mengatakan bahwa dorongan motivasi timbul dari tiga macam kebutuhan yang populer disingkat ERG yaitu *Existence* (E) *Relatedness* (R) dan *Growth* (G). Teori ini sesungguhnya merupakan penjamakan dari teori hirarki kebutuhan Maslow. Teori ERG Alderfer membagi tiga kelompok kebutuhan. Ketiga kelompok kebutuhan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. *Existence need* (kebutuhan eksistensi/keberadaan) yang termasuk ke dalam kelompok kebutuhan ini adalah apa-apa yang dapat dipuaskan oleh sejumlah kondisi material. Karenanya kebutuhan ini sangat dekat dengan kebutuhan fisiologis dan keamanan yang lebih terpuaskan oleh kondisi material daripada oleh hubungan antar-pribadi. meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman serta hygiene factors dari Herzberg seperti gaji, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi dan kebijaksanaan.
- b. *Relateness needs* (kebutuhan keterhubungan)
Kebutuhan ini terpuaskan melalui adanya komunikasi terbuka dan pertukaran pikiran antara orang-orang yang berhubungan (misalnya dalam organisasi). Ini berkaitan dengan kebutuhan-kebutuhan sosial dan harga diri dalam teori tingkat kepuasan Maslow. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan afiliasi dari Maslow dan hygiene factors dari Herzberg seperti perasaan di tempat kerja, kebutuhan berprestasi, kebutuhan keikutsertaan dan kebutuhan dihormati,
- c. *Grow needs* (kebutuhan pertumbuhan)
Kebutuhan ini terpenuhi oleh keterlibatan yang kuat dalam tempat atau lingkungan kerja, yang didalamnya menggambarkan adanya pemanfaatan secara penuh keahlian dan kemampuan serta pengembangan secara kreatif atas keahlian-keahlian dan kemampuan yang baru. Kebutuhan ini sangat dekat dengan kebutuhan aktualisasi diri, dan sebagian dari kebutuhan harga diri Maslow. Realisasi dari kebutuhan penghargaan dan perwujudan diri dari Maslow dan motivation factors dari Herzberg seperti keberhasilan, pengakuan pekerjaan dan peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan.

2.2. Metodologi

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Objek dalam penelitian ini adalah komunikasi internal dan motivasi kerja. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya yang tercatat sampai Mei 2013. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling yaitu keseluruhan populasi merupakan sampel, maka sampel dalam penelitian ini adalah pegawai negeri Sipil di Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya sebanyak 74 orang.

Instrumen dalam penelitian ini peneliti menyebarkan angket kepada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya. Skala penelitian yang digunakan adalah skala likert. Berikut tabel mengenai skala Likert :

Tabel 1 Skala Likert

Nilai	Respon
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Ragu-Ragu
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

2.3. Rancangan Analisis

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Kriteria kriteria penilaian analisis deskriptif dan sebagai berikut:

Tabel 2 Kategori berdasarkan Penilaian

No	Presentase	Kriteria Penilaian
1	20% -35%	Sangat buruk
2	36% - 51%	Buruk
3	52%-67%	Kurang baik
4	68% - 83%	Baik
5	84% - 100%	Sangat baik

Analisis yang digunakan regresi adalah suatu teknik yang digunakan untuk membangun suatu persamaan yang menghubungkan antara variabel X dan variabel Y sekaligus untuk menentukan nilai ramalan atau dugaannya.

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

X = Komunikasi Interval

Y = Motivasi kerja

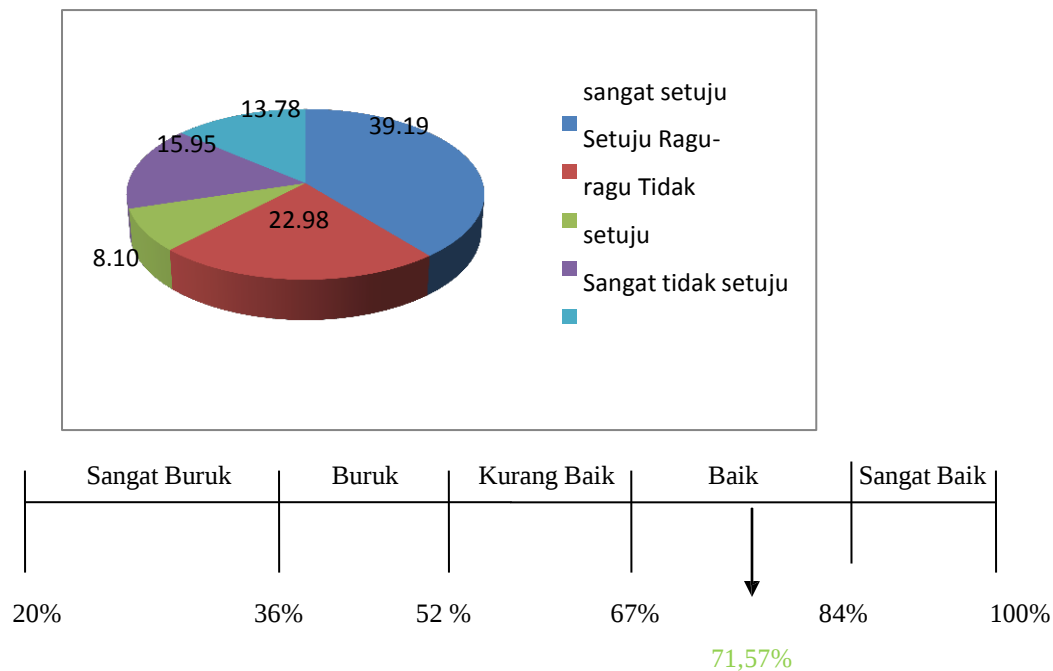
a = Intersep (titik potong kurva terhadap sumbu y)

b = Koefisien regresi

n = Banyaknya sampel

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

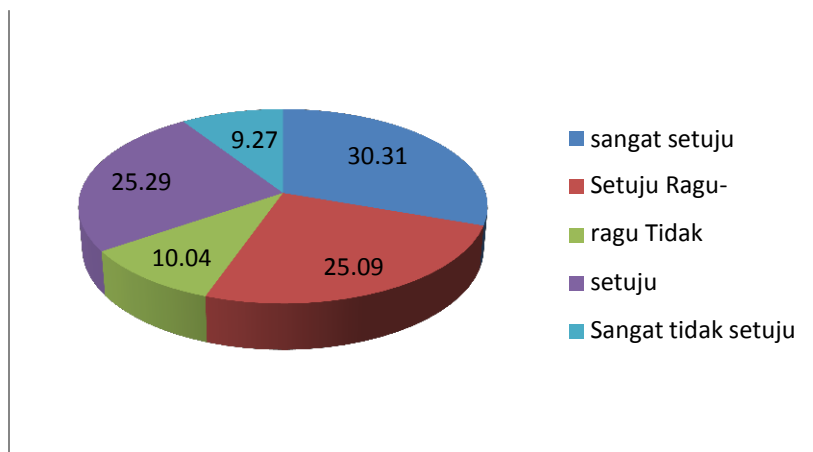
a. Komunikasi Internal



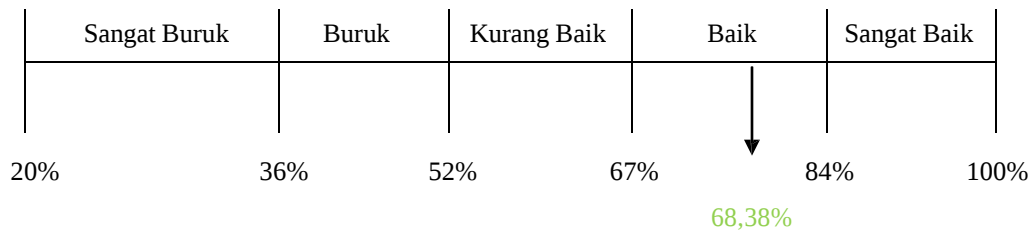
Gambar 1

Garis Kontinum Sub Variabel Komunikasi Ke Atas

b. Komunikasi ke atas



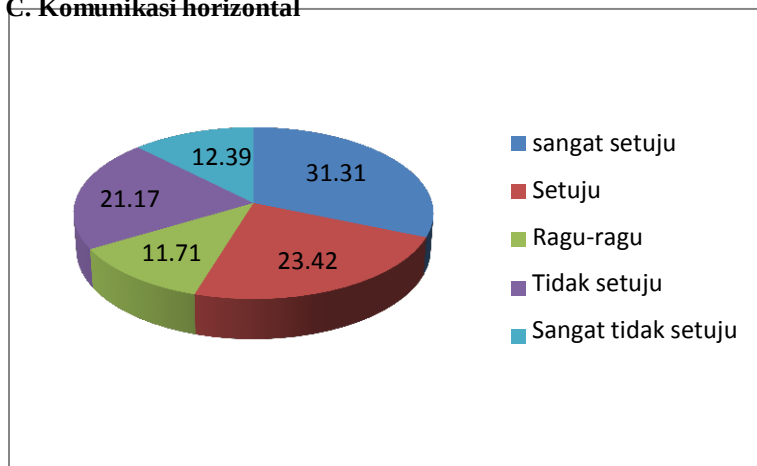
Komunikasi ke atas menyatakan sangat setuju sebanyak 30,31%, setuju 25,09%, ragu-ragu 10,04%, tidak setuju 25,29% dan sangat tidak setuju sebanyak 9,27%. Total skor tanggapan responden untuk sub variabel komunikasi ke atas adalah sebesar 1771 dengan persentase sebesar 68,38% (diperoleh dari hasil pembagian total skor sub variabel komunikasi ke bawah dengan skor maksimum indikator kemudian dikali 100% = $(1771 : (5 \times 7 \times 74)) \times 100\% = (1324 : 2590) \times 100\% = 68,38\%$). Bila diinterpretasikan pada kriteria interpretasi skor maka persentase tersebut termasuk dalam kategori baik (67% - 84%). Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi ke bawah sudah baik. Nilai tersebut dapat digambarkan pada garis kontinum berikut:



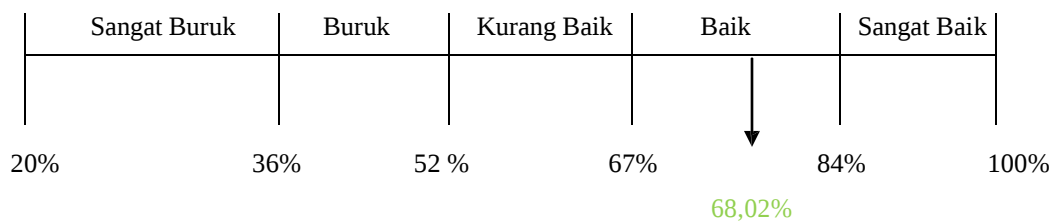
Gambar 2

Garis Kontinum Sub Variabel Komunikasi Ke Atas

C. Komunikasi horizontal



Komunikasi horizontal menyatakan sangat setuju sebanyak 31,31%, setuju 23,42%, ragu-ragu 11,71%, tidak setuju 21,17% dan sangat tidak setuju sebanyak 12,39%. Total skor tanggapan responden untuk sub variabel komunikasi horizontal adalah sebesar 1510 dengan persentase sebesar 68,02% (diperoleh dari hasil pembagian total skor sub variabel komunikasi ke bawah dengan skor maksimum indikator kemudian dikali 100% = $(1510 : (5 \times 6 \times 74)) \times 100\% = (1510 : 2220) \times 100\% = 68,02\%$). Bila diinterpretasikan pada kriteria interpretasi skor maka persentase tersebut termasuk dalam kategori baik (67% - 84%). Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi horizontal sudah baik. Nilai tersebut dapat digambarkan pada garis kontinum berikut:

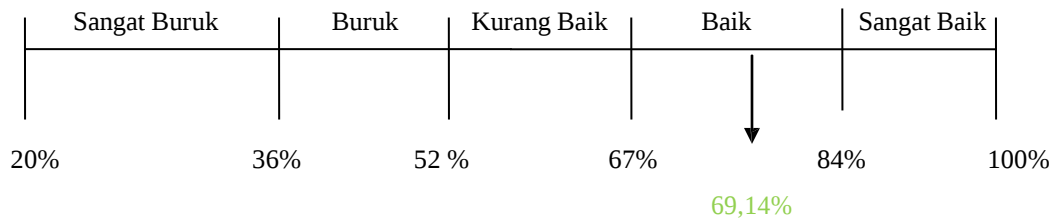


Gambar 3

Garis Kontinum Sub Variabel Komunikasi Horizontal

Interpretasi deskriptif dari komunikasi internal secara keseluruhan adalah total skor dari variabel komunikasi ke bawah, ke atas dan horizontal sebesar 4605 ($1324+1771+1510$) dengan persentase sebesar 69,14% (diperoleh dari hasil pembagian total skor sub variabel komunikasi ke bawah dengan skor maksimum indikator kemudian dikali 100% = $(4605 : (5 \times 18 \times 74)) \times 100\% = (4605 : 4605) \times 100\% = 69,14\%$). Bila

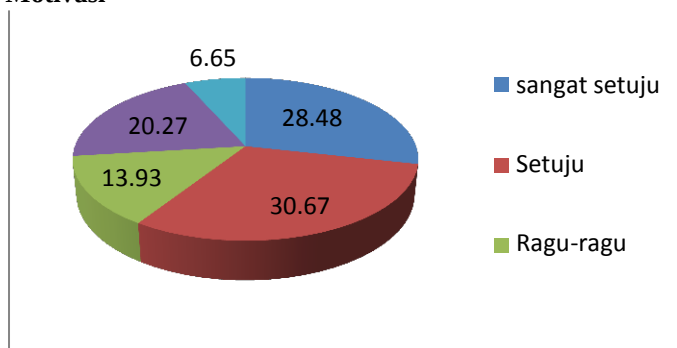
diinterpretasikan pada kriteria interpretasi skor maka persentase tersebut termasuk dalam kategori baik (67% - 84%). Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi ke bawah sudah baik. Nilai tersebut dapat digambarkan pada garis kontinum berikut:



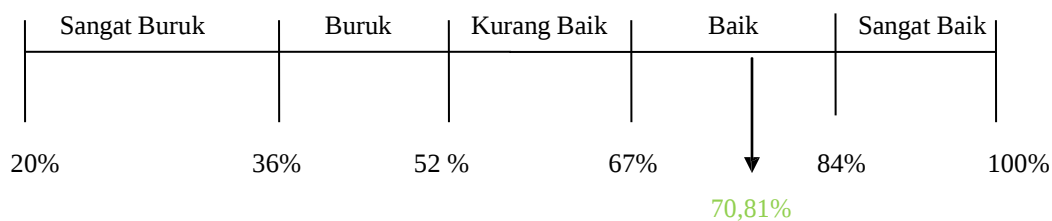
Gambar 4

Garis Kontinum Sub Variabel Komunikasi Internal

d. Motivasi



Motivasi menyatakan sangat setuju sebanyak 28,48%, setuju 30,672%, ragu-ragu 13,93%, tidak setuju 20,27% dan sangat tidak setuju sebanyak 6,65%. Total skor tanggapan responden untuk variabel motivasi adalah sebesar 3406 dengan persentase sebesar 70,81% (diperoleh dari hasil pembagian total skor sub variabel komunikasi ke bawah dengan skor maksimum indikator kemudian dikali 100% = $(3406 : (5 \times 13 \times 74)) \times 100\%$ = $(3406 : 4810) \times 100\%$ = 70,81%). Bila diinterpretasikan pada kriteria interpretasi skor maka persentase tersebut termasuk dalam kategori baik (67% - 84%). Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi ke bawah sudah baik. Nilai tersebut dapat digambarkan pada garis kontinum berikut:



Gambar 5

Garis Kontinum Sub Variabel Motivasi

e. Analisis Regresi

Persamaan regresi linier sederhana diperoleh $Y = 17,993 + 0,450 X$. Besarnya pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi sebesar 63,1% dan faktor lain sebesar 36,9%. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar

11,102. Dengan α (α) = 5% dan derajat kebebasan (dk) = $n-2 = 72$, maka berdasarkan tabel distribusi-t dua pihak didapat nilai t_{tabel} sebesar 1,995. Nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Hal ini menunjukkan H_0 ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi internal terhadap motivasi kerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya.

f. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi ke bawah yang dilakukan pimpinan terhadap bawahannya menunjukkan kriteria baik. Hal ini menunjukkan bahwa intruksi tugas yang diberikan dan informasi yang diberikan oleh pimpinan dapat memberikan instruksi tugas yang baik dan memberikan informasi yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan.

Komunikasi internal telah berjalan baik hal ini ditunjang banyaknya pegawai dengan jenis kelamin laki-laki sehingga komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya tidak canggung dalam menyampaikan komunikasi tentang tugas-tugas yang harus dilakukan. Selain itu pegawai yang ada di Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya kebanyak berumur 41-45 tahun sehingga komunikasi yang dilakukan oleh atas tidak menjadi canggung karena umur pegawai banyak di bawah atasnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pesan yang dilakukan oleh pimpinan dalam hal komunikasi kepada bawahannya disampaikan sesuai ide dari pimpinan berdasarkan data dan informasi yang ada di Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang dilakukan tidak hanya ke bawah tetapi komunikasi ke atas.

Hasil penelitian menunjukkan komunikasi ke bawah yang dilakukan oleh pimpinan merupakan informasi yang sesuai dengan fakta dilapangan. Hal ini sesuai jawaban responden sebanyak 28,4% menyatakan sangat setuju.

Komunikasi antara atasan dengan bawahan yang tidak canggung berdampak pimpinan memberikan pujian kepada bawahannya ketika seorang pegawai memiliki prestasi yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan pernyataan pegawai bahwa pimpinan memberikan pujian bagi para pegawai yang berprestasi dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan dalam mengkomunikasikan tugas-tugas yang harus dilakukan pegawai dengan baik. Hal ini ditunjukkan bahwa pegawai mudah mengerti apa yang harus dikerjakan berdasarkan tugas masing-masing pegawai karena pegawai kebanyak memiliki pengalaman kerja yang sudah lama yaitu kebanyakan berpengalaman lebih dari 15 tahun

Menurut Muhammad (2007 : 108) komunikasi ke bawah dalam bentuk Instruksi tugas yaitu Instruksi tugas atau pekerjaan yaitu pesan yang disampaikan kepada bawahan mengenai apa yang diharapkan dilakukan mereka dan bagaimana melakukannya. Pesan itu mungkin bervariasi seperti perintah langsung, deskripsi tugas, prosedur manual, program latihan tertentu dan lain-lain.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan memberikan pujian bagi para pegawai yang berprestasi dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini akan menjadikan pegawai lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya dan merasa dihargai oleh pimpinan atas hasil kerja yang dilakukannya. Hal lain menunjukkan bahwa pimpinan menerima segala kritik yang dilakukan oleh bawahannya sehingga pimpinan merasa ada yang mengontrol dalam memimpin organisasi.

Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai yang cukup lama yaitu 15 tahun menjadikan pegawai memahami tentang keadaan Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya. Pimpinan selalu meminta informasi

kepada pegawainya mengenai keadaan di organisasinya atau di luar organisasi. Selain itu pegawai memberikan informasi kepada atasannya tentang kebiasaan-kebiasaan yang terjadi di Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa komunikasi ke atas berjalan dengan baik.

Dilihat dari umur pegawai yang kebanyakan 40-50 tahun tidak ada kesenjangan dalam hal umur pegawai sehingga komunikasi yang dijalin antara pegawai tidak canggung. Kondisi tersebut menjadikan komunikasi horizontal antar pegawai berjalan dengan baik karena baik yang sudah memiliki pengalaman kerja yang lama masih menerima masukan-masukan dari pegawai yang memiliki umur yang lebih muda.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa komunikasi internal yang dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya menunjukkan kategori yang baik. Hal ini berarti bahwa penyampaian informasi atau gagasan secara vertikal yang terdiri dari komunikasi ke atas maupun ke bawah serta komunikasi antar pegawai (komunikasi horizontal) telah baik pelaksanaannya.

Menurut Lawrence D Brennam dalam Onong (2006: 122) Pertukaran gagasan diantara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau jabatan yang menyebabkan terwujudnya perusahaan atau jabatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam perusahaan atau jabatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi dan manajemen).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya menunjukkan kategori baik. Hal ini berarti dorongan-dorongan dari individu atau lingkungan organisasi dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai. Motivasi pegawai yang baik dikarenakan banyak pegawai yang masih muda yang memiliki motivasi tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Kondisi tersebut mendorong para pegawai yang memiliki umur yang lebih tua lebih memacu semangat kerja.

Pengalaman yang dimiliki sangat lama dalam melaksanakan pekerjaannya menunjang pada kompetensi atau kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly (dalam Masmuh, 2010 : 229) "Motivasi adalah suatu konsep yang sering digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku".

Motivasi pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya dalam kategori baik akan menunjukkan pegawai berusaha yang keras untuk mengerjakan suatu pekerjaan, meningkatkan kompetensi agar dapat meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya dan menunjukkan usaha yang maksimal dalam pelaksanaan pekerjaannya. Menurut Masmuh (2010 : 228) Motivasi memiliki karakteristik pokok diantaranya usaha, kemauan keras dan memiliki arah atau tujuan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang dilakukan dapat memenuhi keinginan dan kebutuhan para pegawainya sehingga komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan sesuai dengan harapan pegawainya.

Begitu juga dengan komunikasi yang dilakukan pegawai dengan atasannya sesuai dengan kondisi di Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya sehingga kebijakan yang dibuat oleh pimpinan dapat berdasarkan kebutuhan dari pegawainya. Komunikasi yang dilakukan antar pegawai (komunikasi horizontal) membantu dalam menyelesaikan masalah pekerjaan dan membentuk suasana nyaman dalam lingkungan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi internal akan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

Komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan serta komunikasi antar pegawai menimbulkan dorongan bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengalaman kerja pegawai yang lama menjadikan pimpinan mengali informasi dari bawahannya dalam membuat suatu kebijakan. Kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pegawai sehingga menjadi dorongan dalam melaksanakan pegawai. Umur pegawai yang masih mudah menjadikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan menjadi tantangan dan penghargaan yang diberikan pimpinan membuat pegawai merasa dihargai atas pekerjaannya.

Menurut Teori motivasi Glayton P. Aldefer mengatakan bahwa salah satu dorongan motivasi timbul karena terpenuhinya *Relatedness Need* (kebutuhan berhubungan). Kebutuhan ini terpenuhi melalui adanya komunikasi terbuka dan pertukaran pikiran antara orang-orang yang berhubungan (misalnya dalam organisasi). Kebutuhan-kebutuhan komunikasi seperti perasaan di tempat kerja, kebutuhan berprestasi, kebutuhan keikutsertaan dan kebutuhan dihormati.

5. Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai “pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya”, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi internal di Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya termasuk dalam kategori baik;
2. Motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kabupaten Tasikmalaya termasuk kategori baik;
3. Dari hasil analisis dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel X (Komunikasi Internal) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (Motivasi Kerja Pegawai) dengan persentase pengaruh sebesar 63,1%, sedangkan sisanya sebesar 36,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati.

Daftar Pustaka

- Effendy. Onong Uchjana. 2006. *Ilmu Komunikasi; Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Masmuh. Abdullah. 2010. *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktek*. Malang: UMM Press
- Muhammad. Arni. 2007. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian. Sondang P. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta