

## Iklm komunikasi dan motivasi kerja di kalangan staf pengembangan : kasus balai pengembangan produktivitas daerah departemen tenaga kerja Jakarta dan Semarang

Hernuryo Samekto, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=72489&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

Penelitian ini didasari suatu anggapan bahwa peningkatan produktivitas tenaga kerja tidak terlepas dari pada iklim di dalam organisasi. Mungkin iklim yang ada kurang memberikan dorongan kepada pegawai untuk berprestasi. Boleh jadi manajemen harus memperbaiki gairah kerja karyawan dengan menciptakan iklim yang lebih baik. Dalam hal ini metode yang digunakan dalam untuk memelihara dan meningkatkan motivasi kerja dalam organisasi perlu mendapatkan perhatian. Adapun usaha-usaha untuk melakukan suntikan motivasi kepada para pegawai hasilnya tergantung pada beberapa faktor motivasi, salah satu faktor yang harus dipikirkan adalah harapan dan kebutuhan pribadi tiap-tiap pekerja. Usaha untuk meningkatkan motivasi dengan menakkan gaji, mernberi jaminan pensiun, mempersingkat jam kerja, ternyata kurang mampu menyingkirkan biang ketidakpuasan. Imbalan-imbalan tersebut tidak auk-up memotivasi pekerja ke arah prestasi tinggi. Motivasi pekerja harus timbul dari dalam dan dari pekerjaan itu sendiri. OIeh karena itu disain pekerjaan perlu diusahakan agar menimbulkan motivasi.

Tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui iklim komunikasi yang terjadi di Balai Pengembangan Produktivitas Daerah Jakarta, disamping itu juga ingin mengetahui sampai dimana keterlibatan pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja para pegawai. Menurut Dennis dan Redding dalam iklim komunikasi terdapat 5 unsur utania, yaitu kcpercayaan, dukungan, partisipasi dalam pengamhilan keputusan, keterbula,an komunikasi, dan tujuan kinerja tinggi. Dalam pengumpulan data, penulis menyebarkan kuesioner dan mewawancarai semua pegawai yang ada di Balai Pengembangan Produktivitas Daerah Jakarta terutama pimpinan dan instruktur dan sebagai perbandingan penulis juga melakukan penelitian di BPPD Semarang. Dari data yang diperoleh kemudian dianalisis dan diinterprestasi bersama dengan hasil yang diperoleh dari hasil wawancara mendalam.

Dari hasil analisis diketahui bahwa terdapat perbedaan persepsi antara pegawai BPPD Jakarta dan Semarang terhadap iklim komunikasi yang terjadi, dimana secara keseluruhan iklim komunikasi dan motivasi kerja para pegawai di Semarang lebih baik dibandingkan dengan di Jakarta, hal ini bisa dilihat pada label 3.6, 3.7, dan 3.8. Ada dua unsur iklim komunikasi di Jakarta yang nilainya paling rendah yaitu kepercayaan dan partisipasi dalam pembuatan keputusan. Dari basil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa lernyata iklim komunikasi yang ada Di BPPD Jakarta dan Semarang berhubungan sangat rendah dengan motivasi kerja, berarti motivasi yang ada selama ini masih dipengaruhi oleh faktor ekonomi semata, hal ini bisa dilihat pada label 3.11, dan 3.12.