

**PENGARUH INSENTIF DAN KUALITAS KOMUNIKASI
TERHADAP MOTIVASI KERJA**
(Studi kasus pada tenaga harian lepas Dinas Perumahan Rakyat, kawasan permukiman
dan lingkungan hidup Kabupaten Ciamis)

Kumalawati Dewi

Universitas Galuh

kumalawatidewi@student.unigal.ac.id

Abstract. *This research is motivated by the existence of problems where incentives are still lacking so that they affect employee motivation. There is still little ability to communicate between records. Still low employee motivation. Employees are less responsible in carrying out work in accordance with accountability. The risk indicators have not been implemented which is marked by the assigning employee to carry out the assigned task quickly and precisely, the less optimal execution of the signing of the marker, marked by the lack of desire of the employee to be successful at work by increasing performance by obtaining a score of 52%. Incentives affect enthusiasm at work. Poor communication between employees affects work motivation, thus the purpose of this study is to determine the effect of incentives and the quality of communication on work motivation in the Public Housing, Settlement Area and Environment (DPRKLH) Office of Ciamis Regency. The research method used is quantitative descriptive with the results of research that incentives tend to be high, as well as high employee motivation. Thus, the incentives affect the work motivation of employees of the freelance daily workers of the Public Housing, Residential Areas and Environment Office of Ciamis Regency. The highest average score obtained from the research results is found in the supporting indicators. Meanwhile, the lowest average value is found in work performance indicators. The quality of communication tends to be high, as well as high employee motivation. Thus, the quality of communication has an effect on the work motivation of the employees of the freelance workers of the Public Housing, Settlement Areas and Environment Office of Ciamis Regency. This means that if the quality of communication increases, employee motivation also increases. As for the acquisition of the highest average score from the results of the study found on the communicant indicator. Meanwhile, the lowest value is found in the media indicator. Incentives and quality of communication tend to be high, as well as high employee motivation. Thus, the incentives and quality of communication have an effect on the motivation of employees of the freelance daily workers of the Public Housing, Settlement Areas and Environment Office of Ciamis Regency.*

Keywords: *Incentives, communication quality, work motivation*

Abstrak Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya permasalahan dimana insentif yang masih kurang sehingga mempengaruhi terhadap motivasi kerja pegawai. Masih kurangnya kemampuan berkomunikasi antara pegawai. Masih rendahnya motivasi kerja pegawai. Pegawai kurang bertanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pertanggungjawaban. Belum dilaksanakannya indikator risiko yang ditandai dengan pegawai dituntut untuk melaksanakan tugas yang diberikan dengan cepat dan tepat, kurang optimalnya pelaksanaan indikator tantangan, dengan ditandai oleh kurangnya keinginan pegawai untuk sukses dalam bekerja dengan cara meningkatkan kinerja dengan perolehan nilai 52%. Insentif mempengaruhi semangat dalam bekerja. Komunikasi antara pegawai yang kurang baik mempengaruhi terhadap motivasi kerja, sengan demikian maka tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh insentif dan kualitas komunikasi terhadap motivasi kerja di Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup (DPRKPLH) Kabupaten Ciamis. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan hasil penelitian bahwa insentif cenderung tinggi, begitu juga motivasi kerja pegawai tinggi. Dengan demikian maka insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai tenaga harian lepas Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis. Perolehan rata-rata nilai tertinggi dari hasil penelitian terdapat pada indikator penunjang. Sedangkan, rata-rata nilai terendah terdapat pada indikator prestasi kerja. Kualitas komunikasi cenderung

tinggi, begitu juga motivasi kerja pegawai tinggi. Dengan demikian maka kualitas komunikasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai tenaga harian lepas Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis. Artinya jika kualitas komunikasi meningkat maka motivasi kerja pegawai juga meningkat. Adapun perolehan rata-rata nilai tertinggi dari hasil penelitian terdapat pada indikator komunikasi. Sedangkan, nilai terendah terdapat pada indikator media. Insentif dan kualitas komunikasi cenderung tinggi, begitu juga motivasi kerja pegawai tinggi. Dengan demikian maka insentif dan kualitas komunikasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai tenaga harian lepas Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis.

Kata kunci: *Insentif, kualitas komunikasi, motivasi kerja*

PENDAHULUAN

Motivasi merupakan salah satu faktor kunci yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas, kinerja, dan keberhasilan individu maupun kelompok dalam berbagai konteks organisasi dan institusi. Perilaku manusia yang termotivasi dengan baik cenderung menunjukkan keinginan yang tinggi terhadap tujuan, serta berusaha untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi. Tinggi dan rendahnya motivasi yang dimiliki pegawai dapat dilihat dari sejauh mana kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan melalui pra survei yang dilakukan pada 20 orang pegawai harian lepas pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis, diperoleh beberapa hal sebagai berikut.

Tabel 1

Hasil pra survei mengenai Motivasi Kerja Pegawai Harian Lepas Dinas Perumahan Rakyat,
Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup
Kabupaten Ciamis

No	Pernyataan	(SS)	(S)	(R)	(TS)	(STS)	Skor Tercapai	Persentase (%)
1)	Tujuan Kerja							
	Pegawai bisa mengarahkan kemampuan yang saya miliki untuk mencapai tujuan kerja yang optimal		16		4		72	72%
2)	Tanggungjawab							

	Pegawai bertanggungjawab melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pertanggungjawaban			12	8		52	52%
3)	Evaluasi							
	Setiap hasil kerja selalu dilakukan penilaian kerja oleh atasan		12		8		64	64%
4)	Risiko							
	Pegawai dituntut untuk melaksanakan tugas yang diberikan dengan cepat dan tepat		6		14		52	52%
5)	Kreatif dan inovatif							
	Pegawai dapat mengutarakan ide dalam mengerjakan pekerjaan		6	14			66	66%
6)	Tantangan							
	Pegawai berkeinginan untuk sukses dalam bekerja dengan cara meningkatkan kinerja		6		14		52	52%

Keterangan:

(SS) = Sangat Setuju Skor 5

(S) = Setuju Skor 4

(R) = Ragu-ragu Skor 3

(TS) = Tidak Setuju Skor 2

(STS) = Sangat Tidak Setuju Skor 1

Skor Tercapai = Jumlah Responden x Skor Pernyataan

Skor Maksimal = Jumlah responden (20) x Skor Tertinggi (5) = 100

Persentase == $\frac{\text{Skor Tercapai}}{\text{Skor Maksimal}} \times 100\%$

Hasil : Pra survei 2023

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.1 dapat diketahui bahwa motivasi kerja pegawai harian lepas masih belum optimal. Hal ini ditandai dengan belum dilaksanakannya indikator tanggungjawab, dengan ditandai oleh pegawai bertanggungjawab melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pertanggungjawaban dengan perolehan skor sebesar 52%, belum dilaksanakannya indikator risiko yang ditandai dengan pegawai dituntut untuk melaksanakan tugas yang diberikan dengan cepat dan tepat, dengan perolehan skor 52%, dan kurang optimalnya pelaksanaan indikator tantangan, dengan ditandai oleh kurangnya keinginan pegawai untuk sukses dalam bekerja dengan cara meningkatkan kinerja dengan perolehan nilai 52%.

Banyak faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, dua diantaranya adalah insentif dan kualitas komunikasi. Insentif sangat diperlukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Insentif sangat diperlukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Insentif dapat memotivasi kepada pegawai agar mampu meningkatkan kinerjanya. Selain insentif, kualitas komunikasi juga menjadi variabel yang berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Penelitian mengenai pengaruh insentif dan kualitas komunikasi terhadap motivasi telah menjadi topik yang menarik di bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi. Dalam konteks ini, "insentif" mengacu pada segala bentuk penghargaan atau ganjaran yang diberikan kepada individu sebagai bentuk dorongan atau motivasi untuk mencapai tujuan tertentu. "kualitas komunikasi" mengacu pada sejauh mana komunikasi yang efektif, terbuka, dan saling mendukung terjadi di lingkungan kerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa baik insentif maupun kualitas komunikasi dapat mempengaruhi motivasi individu dalam konteks kerja. Berikut adalah beberapa poin penting dalam pembahasan ini:

1. Insentif dan Motivasi Kerja :

Insentif yang tepat dapat menjadi pendorong kuat bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Insentif dapat berupa bonus, kenaikan gaji, promosi, tunjangan, atau bentuk penghargaan lainnya. Penghargaan ini dapat meningkatkan motivasi pegawai karena mereka melihat hubungan langsung antara upaya yang mereka berikan dengan ketidakseimbangan yang akan mereka terima.

2. Kualitas Komunikasi dan Motivasi Kerja :

Kualitas komunikasi yang baik di tempat kerja menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa didengarkan, dihargai, dan termotivasi untuk berkontribusi secara aktif. Komunikasi yang terbuka dan transparan juga membantu pegawai memahami tujuan organisasi dan peran mereka dalam mencapainya, sehingga meningkatkan rasa kepemilikan dan keterlibatan.

3. Keterkaitan Insentif dan Kualitas Komunikasi :

Terdapat keterkaitan antara insentif dan kualitas komunikasi. Kualitas komunikasi yang buruk dapat mengurangi sensitivitas insentif, karena pegawai mungkin tidak sepenuhnya memahami apa yang diharapkan dari mereka atau bagaimana mereka bisa mendapatkan insentif tersebut. Sebaliknya, insentif yang tidak sesuai dengan kualitas kinerja dan komunikasi yang tidak jelas dapat menimbulkan kebingungan dan kemarahan di kalangan pegawai .

Penting untuk diingat bahwa motivasi dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, kebijakan organisasi , dan aspek-aspek psikologis individu. Oleh karena itu, penelitian yang cermat harus mempertimbangkan variabel-variabel lain yang juga dapat mempengaruhi motivasi pegawai.

Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami dengan lebih mendalam bagaimana rangsangan dan kualitas komunikasi berinteraksi untuk mempengaruhi motivasi pegawai. Dapat dikatakan bahwa kombinasi yang baik antara insentif yang tepat dan kualitas komunikasi yang efektif dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penyusunan tesis ini adalah *deskriptif* dan *verifikatif*.

Jumlah populasi yang akan dijadikan objek penelitian yaitu pegawai tenaga harian lepas di DPRKPLH sebanyak 256 orang. Pengambilan sampel dengan menggunakan rumus slovin yaitu 79 sampel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil secara keseluruhan tanggapan responden terhadap variabel insentif yaitu diperoleh nilai total 2572, maka hasil tersebut berada pada interval ke 5 yang berarti tanggapan dari responden terhadap variabel insentif termasuk ke dalam kategori sangat tinggi. Adapun perolehan rata-rata nilai tertinggi dari hasil penelitian adalah sebesar 346,5 yang terdapat pada indikator penunjang. Sedangkan, rata-rata nilai terendah terdapat pada indikator prestasi kerja sebesar 305.

Tabel 2

Model Summary Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.424	.416	2.53411

a. Predictors: (Constant), X1

Korelasi antara insentif dengan motivasi kerja pegawai tenaga harian lepas sebesar 0.651 dengan kategori cukup kuat, sedangkan hasil perhitungan determinasi diketahui bahwa nilai determinasi menunjukkan angka 0,424 atau 42,4% dengan kriteria dalam kategori cukup kuat artinya terdapat pengaruh yang cukup kuat dari insentif terhadap motivasi kerja pegawai.

Tabel 3

Coefficients Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.718	3.645		6.507	.000
Insentif	.840	.112	.651	7.522	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Hasil diatas didukung oleh hasil perhitungan uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 7,522 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,6688. artinya perolehan nilai t_{tabel} lebih besar dari t_{hitung} . ($7,522 > 1,6688$). Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa, hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak yaitu yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan dari insentif dengan motivasi kerja.

Hasil di atas sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Melsi Novita Sari (2016), dengan judul penelitian “Pengaruh Insentif dan Komunikasi Terhadap Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Insentif dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

2. Pengaruh Kualitas Komunikasi terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil secara keseluruhan tanggapan responden terhadap variabel komunikasi yaitu diperoleh total 2613, maka hasil tersebut berada pada interval ke 5 yang berarti tanggapan dari responden terhadap variabel kualitas komunikasi termasuk ke dalam kategori tinggi. Adapun perolehan nilai tertinggi dari hasil penelitian adalah sebesar 361 yang terdapat pada indikator komunikasi. Sedangkan, nilai terendah terdapat pada indikator media yaitu 303.

Tabel 4

Model Summary Pengaruh Kualitas Komunikasi terhadap Motivasi Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.659	.654	1.94936

a. Predictors: (Constant), Kualitas Komunikasi

Korelasi antara kualitas komunikasi dengan motivasi kerja pegawai tenaga harian lepas sebesar 0,812. Sedangkan hasil perhitungan determinasi, diketahui bahwa nilai determinasi menunjukkan angka 0.659 atau 65.9% artinya terdapat pengaruh dari kualitas komunikasi terhadap motivasi kerja.

Tabel 5

Coefficients Pengaruh Kualitas Komunikasi terhadap Motivasi Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.217	2.946		5.165	.000
Kualitas Komunikasi	1.083	.089	.812	12.196	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Hasil diatas didukung oleh hasil perhitungan uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 12,196 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.6688. artinya perolehan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($12,196 > 1,6688$). Dengan demikian maka hipotesis H_0 ditolak dan H_2 diterima yaitu yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan dari komunikasi dengan motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suriani (2020)m dengan judul penelitian Pengaruh Komunikasi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Indosat Makassar, diperoleh hasil bahwa Komunikasi berpengaruh positif terhadap motivasi dan Insentif berpengaruh positif terhadap motivasi.

3. Pengaruh Insentif dan Kualitas Komunikasi terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil secara keseluruhan tanggapan responden terhadap variabel insentif yaitu diperoleh nilai total 4033, maka hasil tersebut berada pada inerval ke 5 yang berarti tanggapan dari responden terhadap variabel motivasi kerja termasuk ke dalam kategori sangat tinggi. Adapun perolehan nilai tertinggi dari hasil penelitian adalah sebesar 361 5 yang terdapat pada indikator tantangan. Sedangkan, nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator tujuan kerja yaitu 303.

Tabel 6

Model Summary Pengaruh Insentif dan Kualitas Komunikasi terhadap Motivasi Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 ^a	.681	.672	1.89807

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Nilai korelasi motivasi kerja yaitu sebesar 0.825, artinya terdapat hubungan sangat kuat antara insentif dan kualitas komunikasi dengan motivasi kerja pegawai. Dengan demikian berdasarkan hasil keluaran di atas diketahui nilai R² sebesar 0,681 hal ini mengandung arti bahwa terdapat pengaruh variabel Insentif (X1) dan kualitas komunikasi (X2) secara simultan terhadap variabel Motivasi kerja (Y) sebesar 68.1 %, atau bisa dikatakan cukup kuat.

Tabel 7

Coefficients Pengaruh Insentif dan Kualitas Komunikasi terhadap Motivasi Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.715	3.071		4.141	.000
X1	.256	.112	.198	2.284	.025
X2	.907	.116	.680	7.826	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan uji F diketahui bahwa f_{hitung} sebesar 81,050 sedangkan f_{tabel} sebesar 3.03. artinya perolehan nilai f_{tabel} lebih besar dari f_{hitung} . ($81,050 > 3.03$). Dengan demikian maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak yaitu yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan dari insentif dan kualitas komunikasi terhadap motivasi kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Insentif cenderung tinggi, begitu juga motivasi kerja pegawai tinggi. Dengan demikian maka Insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai tenaga harian lepas Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis. Perolehan rata-rata nilai tertinggi dari hasil penelitian terdapat pada indikator penunjang. Sedangkan, rata-rata nilai terendah terdapat pada indikator prestasi kerja.
2. Kualitas komunikasi cenderung tinggi, begitu juga motivasi kerja pegawai tinggi. Dengan demikian maka Kualitas Komunikasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai tenaga harian lepas Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis. Artinya jika kualitas komunikasi meningkat maka motivasi kerja pegawai juga meningkat. Adapun perolehan rata-rata nilai tertinggi dari hasil penelitian terdapat pada indikator komunikasi. Sedangkan, nilai terendah terdapat pada indikator media.

3. Insentif dan kualitas komunikasi cenderung tinggi, begitu juga motivasi kerja pegawai tinggi. Dengan demikian maka Insentif dan kualitas komunikasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai tenaga harian lepas Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tanzeh. 2019. *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Teras
- Arikunto, S. 2020. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta
- Benjamin Bukit, Tasman Malusa, Abdul Rahmat. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Effendy. Onong Uchjana. 2009. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Eka Suhartini, 2016. *Islamic Human Resource Management*. Makasar, Alaudin University Press.
- Gayuh martin, M. Taufik dan Darsono, 2017. *Peningkatan Kinerja melalui Insentif dan Komunikasi yang dimediasi Motivasi Berprestasi pada PT. Rajawali Nusindo area Jawa Tengah*, Jawa Tengah.
- Imam. Ghozali. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badab Penerbit Universitas Diponegoro.
- Izabel Xavier Do Rego. 2017. Universitas Sanata Dharma. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru*. Tesis Program Studi Magister Manajemen Universitas Sanata Dharma.
- Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016. h.8.
- Mahadin Shaleh. 2018. *Kepemimpinan dan Organisasi*, Penerbit Kampus IAIN Palopo Kota Palopo.
- Mamik. 2015. *Metodologi Penelitian*, Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Mangkunegara, A, P. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. Refika Aditama.
- Mulyasa. E. 2006. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mustika Mukhlis. 2020, *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru pada SLB YPAC Makassar*. Skripsi. Universitas Bosowa.
- Prahendratno, dkk. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi. PT Sonpedia Publishing Indonesia