

93

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOORDINASI PEMERINTAH KELURAHAN DI KOTA MANADO

Mariska Charlota Walean

(Staf Pengajar Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado)

Abstrak; *This research goals to analyzing the effect of working environment; communication and working motivation on the village government coordination Manado Municipality to implementing Manado,s territorial ordinance Number 17/2002 about controlling inhabitants mobility to Manado City. This research result showed that the working environment, the communication, the working motivation, the simultaneous effect of working environment, communication, and working motivation respectively have significant effect on the coordinating of the district villages in implementing the bterritorial ordinance of inhabitants mobility. This study result illustraed that in the effort of improving the coordinating of the district village, it is important to pay seriously attention on the working environment, communication, and working motivation.*

Keywords; *working environment, communication, working motivation, coordinating of the district villages*

Perkembangan situasi dan kondisi Kota Manado semakin kompleks, terutama dalam rangka mewujudkan visi Manado Kota Pariwisata Dunia Tahun 2010 menuju terwujudnya masyarakat kota yang aman, berdaya saing, sejahtera, berkeadilan dan bermartabat, serta misi untuk menciptakan lingkungan perkotaan yang menyenangkan di mana setiap orang dapat mewujudkan potensi dan impiannya. Dipandang dari sisi keamanan dapat dinilai kondusif, sehingga aktivitas pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan berlangsung dinamis. Dampak situasi nasional yang sering tidak menentu dapat diantisipasi sehingga tidak menimbulkan gejolak terutama menyangkut isu-isu yang bemuansa suku, agama dan ras (SARA).

Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Koordinasi Pemerintah Kelurahan di Kota Manado
(Mariska Charlota Walean)

Dikaitkan dengan kedudukan Kota Manado sebagai Ibukota Propinsi Sulawesi Utara, pusat pemerintahan, perdagangan dan jasa serta pintu gerbang pariwisata, mobilitas penduduk dari tahun ke tahun mengalami peningkatan yang pada gilirannya menimbulkan masalah kependudukan yang kadang rumit untuk diatasi, dan mempunyai implikasi yang sangat luas terhadap perkembangan kota dalam berbagai bidang.

Banyaknya pendatang yang masuk ke Kota Manado ada yang menetap karena mempunyai mata pencaharian tetap, ada pula yang pendatang musiman atau sementara, antara lain korps diplomatik negara atau daerah tertentu, konsultan, tenaga kerja ahli yang hanya menetap untuk jangka waktu tertentu sesuai penugasan kerja, ada juga yang bekerja pada sektor informal seperti pedagang kaki lima, pembantu rumah tangga, buruh tenaga kerja bangunan, yang menetap untuk jangka waktu tertentu sesuai kerja atau ada yang datang pagi mencari nafkah dan sore pulang ke tempat asal, bahkan ada yang berstatus sebagai pengungsi karena mereka datang disebabkan oleh bencana/peristiwa insidentil. Dengan kata lain, kecenderungan mobilitas penduduk ke Kota Manado cukup memprihatinkan dan tanggung jawab Pemerintah Kota Manado menjadi kompleks karena secara tidak langsung harus menyediakan fasilitas perumahan, lapangan kerja, transportasi, dan sarana penunjang lainnya. Di samping itu, intensitas gangguan kerawanan sosial, ketertiban umum dan lingkungan makin tinggi sehingga memerlukan pengawasan yang akurat.

Salah satu langkah yang sudah ditempuh ialah meningkatkan pengendalian penduduk yang datang/masuk, dengan berpedoman pada Peraturan Daerah Kota Manado nomor 17 tahun 2002 tentang Pengendalian Mobilitas Penduduk ke Kota Manado, yang ditindaklanjuti dengan Keputusan Walikota Manado nomor 124 tahun 2002 tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Daerah Kota

Manado nomor 17 tahun 2002 tentang Pengendalian Mobilitas Penduduk ke Kota Manado serta Instruksi Walikota Manado nomor 125 tahun 2002 tentang Pelaksanaan Keputusan Walikota Manado Nomor 124 tahun 2002 tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Manado nomor 17 tahun 2002 tentang Pengendalian Mobilitas Penduduk ke Kota Manado.

Kebijakan Pemerintah Kota Manado tersebut dimaksudkan agar tercipta kondisi yang kondusif untuk menyelenggarakan sistem pembinaan, pengawasan dan pengendalian kependudukan, disamping meningkatkan pelayanan publik yang prima dan mengoptimalkan tatalaksana administrasi kependudukan serta jaminan keamanan bagi setiap warga masyarakat, juga mengembangkan kebijakan supremasi hukum di bidang kependudukan guna memberikan kepastian dan perlindungan hak dan kewajiban penduduk. Untuk mengimplementasikan kebijakan tersebut diperlukan perhatian dan kerja sama atau koordinasi berbagai unsur yang terkait terutama bagaimana aparat pemerintah kelurahan sebagai ujung tombak dalam melakukan tugas dan tanggung-jawabnya mengawasi dan mengendalikan penduduk di kelurahan, baik secara fisik (pengamatan sikap dan perilaku setelah berada di Kota Manado serta profesi yang bersangkutan), maupun secara administratif (identifikasi diri para pendatang melalui Kartu Tanda Penduduk (KTP) atau kartu identitas lainnya, surat keterangan bepergian/pindah dan dokumen kependudukan lainnya).

Koordinasi aparat pemerintah kelurahan belum optimal dalam rangka mengimplementasikan kebijakan pengendalian mobilitas penduduk. Hal ini dapat diindikasikan dengan kurang nyamannya kondisi kantor kelurahan dimana fasilitas masih terbatas dan penataan tempat kerja belum memenuhi standar. Dalam berkomunikasi untuk melakukan koordinasi lebih sering

*Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Koordinasi Pemerintah Kelurahan di Kota Manado
(Mariska Charlota Walean)*

dilakukan secara lisan dan sifatnya insidental. Selain itu, masih banyak yang tidak melaksanakan tugas secara optimal selama jam kerja dan kurang disiplin. Menyadari pentingnya peran aparat pemerintah kelurahan untuk melakukan koordinasi dalam mengimplementasikan kebijakan tersebut, penelitian ini diupayakan untuk mengetahui lebih jauh tentang pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi kerja terhadap koordinasi pemerintah kelurahan di Kota Manado.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Koordinasi

Lingkungan kerja aparat diketahui bahwa dari seluruh responden rata-rata jawaban mereka berada pada kategori "sedang" yaitu 68,33 persen. Hasil analisis menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap koordinasi pemerintah kelurahan dalam mengimplementasikan kebijakan pengendalian mobilitas penduduk, dengan koefisien regresi sebesar 0,280 dan probabilitas 0,003. Semakin tinggi atau kondusif lingkungan kerja yang tercipta maka akan semakin besar peluang untuk menciptakan koordinasi yang lebih efektif. Sebaliknya jika lingkungan kerja mengalami penurunan, maka akan diikuti dengan memburuknya koordinasi.

Dapat dikatakan bahwa keterkaitan dan pengaruh lingkungan kerja terhadap koordinasi, baik secara empiris maupun teoretis dapat diterima. Secara teoritis dapat dijelaskan lebih lanjut bahwa dengan lingkungan kerja yang kondusif atau menyenangkan, seseorang secara produktif dapat bekerja karena didorong oleh semangat dan kegairahan kerja yang tinggi. Konsep ini sejalan dengan pendapat Manullang (1982) bahwa kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan terlebih lagi semasa jam kerja, akan memperbaiki moral

pegawai dan kesungguhan kerja. Peralatan yang baik, ruangan pekerjaan yang nyaman, perlindungan-perlindungan terhadap marabahaya, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup dan kebersihan, bukan saja dapat menambah kegairahan kerja, tetapi pula akan meningkatkan efisiensi.

Pada bagian lain, Anoraga (1998) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaannya. Misalnya, para pekerja atau pegawai seharusnya bekerja pada suatu ketenangan untuk mendapatkan hasil yang baik, akan tetapi lingkungan kerjanya tidak sesuai karena kebisingan atau pengap udaranya, maka mungkin hasil yang baik itu tidak dapat dicapai. Jadi jelaslah, bahwa penyesuaian atas suasana lingkungan kerja sangat berpengaruh. Oleh karena itu para pemimpin/manajer harus tahu dengan pasti bagaimana menyesuaikan tempat kerja untuk para pekerja/pegawainya.

Pendapat para ahli di atas mengisyaratkan bahwa dengan adanya perubahan lingkungan kerja akan mengakibatkan penambahan atau peningkatan semangat kerja dan membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Perubahan lingkungan kerja yang dimaksud berkaitan dengan tugas dan fungsi aparat/pegawai Kelurahan dalam pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Manado Nomor 17 Tahun 2002 tentang pengendalian mobilitas penduduk ke Kota Manado dalam bentuk pemberian kewenangan disertai fasilitas dan peralatan serta anggaran yang memadai sehingga tugas dan fungsi koordinasi pengendalian mobilitas penduduk tersebut dapat berjalan dengan baik dan mencapai hasil yang optimal.

Mengacu pada hasil penelitian dan bila dikaitkan dengan beberapa pendapat yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa, baik secara

Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Koordinasi Pemerintah Kelurahan di Kota Manado
(Mariska Charlota Walean)

teoritis maupun fakta empirik, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang cukup besar pengaruhnya terhadap peningkatan koordinasi pelaksanaan pengendalian mobilitas penduduk oleh Lurah dan aparat jajarannya. Dengan demikian, hasil penelitian ini telah menjustifikasi pendapat-pendapat atau teori-teori yang dikemukakan para ahli di atas berdasarkan fakta empirik.

2. Pengaruh Faktor Komunikasi Terhadap Koordinasi

Komunikasi aparat diketahui bahwa dari seluruh responden rata-rata jawaban mereka berada pada kategori "sedang" yaitu sebesar 55 persen. Hasil analisis menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap koordinasi pemerintah kelurahan dalam mengimplementasikan kebijakan pengendalian mobilitas penduduk, dengan koefisien regresi sebesar 0,522 dan probabilitas 0,000.

Besarnya pengaruh komunikasi terhadap koordinasi pemerintah kelurahan dalam mengimplementasikan kebijakan pengendalian mobilitas penduduk di wilayahnya masing-masing (sesuai hasil penelitian) dapat dijelaskan secara teoritis, karena melalui komunikasi itu sendiri, menurut Susanto (1984) orang dapat mempengaruhi dan merubah sikap orang lain. Komunikasi memungkinkan suatu ide (baru atau lama) tersebar dan dihayati orang. Hal ini berarti bahwa dengan komunikasi (vertikal kebawah) pimpinan atau atasan dapat mensosialisasikan berbagai peraturan organisasi, apakah itu visi, misi dan strategi kebijakan yang ditempuh organisasi untuk mencapai tujuan. Kaitannya dengan pentingnya komunikasi untuk meningkatkan dan membantu kerja pegawai, Siagian (2002 : 307) menegaskan bahwa pemeliharaan hubungan dengan para bawahan memerlukan komunikasi yang efektif. Lebih lanjut, Terry (1986), mengatakan bahwa dengan diterimanya informasi dari pimpinan

kepada bawahan, maka akan membantu pekerjaan mencapai tujuan, dan komunikasi akan memberikan arti pada pekerjaan itu.

Dengan diketahui dan dipahaminya visi, misi dan strategi kebijakan organisasi yang jelas, maka diharapkan dapat mendorong para pegawai/bawahan berusaha merealisasikannya dengan bekerja keras, penuh semangat kegairahan yang pada gilirannya akan memacu peningkatan efektivitas kerja mereka.

Dalam praktek manajemen, diketahui terdapat empat arus komunikasi dalam suatu organisasi. Pertama, komunikasi vertikal ke bawah. Komunikasi demikian merupakan wahana bagi manajemen untuk menyampaikan berbagai hal kepada para bawahannya, seperti perintah, instruksi, kebijaksanaan baru, pengarahan, pedoman kerja, nasihat dan teguran. Kesemuanya itu dalam rangka usaha manajemen untuk lebih menjamin bahwa tindakan, sikap dan perilaku para karyawan sedemikian rupa sehingga kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan dari berbagai sasarannya semakin meningkat yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memenuhi kewajibannya kepada para anggotanya. Kedua, Komunikasi vertikal ke atas, dimana para anggota organisasi selalu ingin di dengar oleh para atasannya. Keinginan demikian dimanfaatkan untuk menyampaikan berbagai hal seperti laporan hasil pekerjaan, masalah yang dihadapi, baik yang sifatnya kedinasan maupun yang sifatnya pribadi, saran-saran yang menyangkut pelaksanaan tugas masing-masing dan bahkan juga, dalam organisasi yang dikelola dengan gaya yang demokratis, kritik membangun demi kepentingan organisasi. Ketiga, Komunikasi horizontal. Komunikasi horizontal berlangsung antara orang-orang yang berada pada tingkat yang sama dalam hierarki organisasi, akan tetapi melaksanakan kegiatan yang berbeda-beda. Mengingat bahwa prinsip dasar yang digunakan dalam menggerakkan roda suatu organisasi adalah kerjasama

*Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Koordinasi Pemerintah Kelurahan di Kota Manado
(Mariska Charlota Walean)*

dan bukan kompetisi, maka organisasi harus dipandang dan diperlakukan sebagai suatu sistim. Artinya keberadaannya sebagai satuan kerja dalam organisasi bersumber dari keharusan adanya pembagian tugas. Pembagian tugas tidak boleh berakibat pada cara berpikir dan cara bekerja yang berkotak-kotak. Karena itulah sering dikatakan bahwa hubungan kerja antara berbagai unit haruslah hubungan yang bersifat simbiosis mutualis. Artinya, meskipun terdapat perbedaan tugas, misalnya karena tuntutan spesialisasi, selalu diperlukan hubungan yang selalu saling menguntungkan. Agar hubungan demikian terwujud, diperlukan komunikasi horizontal sebagai wahana untuk menyampaikan berbagai hal seperti informasi, nasihat dan saran sehingga berbagai satuan kerja tersebut bergerak sebagai suatu kesatuan yang bulat, mempunyai persepsi yang sama tentang arah yang akan ditempuh serta langkah yang seirama dalam menghadapi berbagai masalah yang timbul. Keempat. Komunikasi diagonal. Komunikasi ini berlangsung antara dua satuan kerja yang berada pada jenjang hirerarki organisasi yang berbeda, tetapi menyelenggarakan kegiatan sejenis. Misalnya, dalam suatu organisasi kelurahan di Kota Manado dimana pada waktu-waktu tertentu semua Lurah, Aparat kelurahan bertemu dan berdialog di kantor kecamatan. Jadi Lurah pada kelurahan A dengan aparat kelurahan atau sekretaris kelurahan pada kelurahan B keduanya terlibat dalam satu kegiatan di tingkat kecamatan atau kota, mereka sering berkomunikasi dan ini dikatakan komunikasi diagonal baik untuk kepentingan penyampaian informasi maupun untuk pelaporan untuk kepentingan lain tergantung kesepakatan bersama tentang fungsi komunikasi diagonal tersebut. Dalam hubungannya dengan koordinasi pemerintah kelurahan dimana komunikasi tersebut sesuai hasil penelitian ini telah menunjukkan arah positif walaupun pandangan Reksohadiprodjo (1992:60)

bahwa memang dimungkinkan untuk mengurangi komunikasi dengan jalan menggantikan koordinasi feedback dengan koordinasi terencana, terutama untuk kegiatan-kegiatan yang sifatnya berulang-ulang (repetitif). Hal ini perlu bila memang struktur organisasi meluas. Dengan menggunakan tanda-tanda dapat pula informasi disampaikan dengan lancar dan dimengerti. Komunikasi juga ekonomis apabila sudah jelas sasarannya karena organisasi juga sudah siap dengan rencana, hanya tergantung pada peristiwa atau permasalahan yang akan diselesaikan.

Terlepas dari besar kecilnya suatu organisasi, menyelenggarakan komunikasi secara terus-menerus merupakan suatu keharusan. Dikatakan demikian karena melalui komunikasi berbagai hal yang menyangkut kehidupan organisasi disampaikan oleh satu pihak ke pihak yang lain. Demikian halnya yang terjadi dalam lingkungan organisasi pemerintahan di Kota Manado, dimana komunikasi antara pejabat, pejabat dengan aparat pemerintah kelurahan sangat penting.

Hubungannya dengan fungsi lurah dalam mengkoordinasikan implementasi kebijakan pengendalian mobilitas penduduk di kelurahannya masing-masing, maka faktor komunikasi memiliki peran yang sangat strategis dalam mensosialisasikan kebijakan tersebut melalui aparatnya sehingga dapat mencapai hasil yang optimal dalam melakukan pengawasan dan pembinaan kepada masyarakat diwilayahnya masing-masing.

3. Pengaruh Faktor Motivasi Kerja Terhadap Koordinasi

Motivasi kerja aparat diketahui bahwa dari seluruh responden rata-rata jawaban mereka berada pada kategori "sedang" yaitu sebesar 62,5 persen. Hasil analisis menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap koordinasi pemerintah kelurahan dalam mengimplementasikan kebijakan

*Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Koordinasi Pemerintah Kelurahan di Kota Manado
(Mariska Charlota Walean)*

pengendalian mobilitas penduduk, dengan koefisien regresi sebesar 0,588 dan probabilitas 0,000.

Sebagaimana halnya dengan faktor lingkungan kerja dan komunikasi, faktor motivasi kerja ternyata berpengaruh secara nyata atau signifikan terhadap koordinasi pemerintah kelurahan dalam mengimplementasikan kebijakan pengendalian mobilitas penduduk ke Kota Manado dengan mengacu pada Peraturan Daerah Kota Manado Nomor 17 Tahun 2002 tentang Pengendalian Mobilisasi Penduduk ke Kota Manado.

Semakin meningkat motivasi kerja maka akan semakin besar peluang untuk menciptakan koordinasi yang lebih efektif. Sebaliknya jika motivasi kerja mengalami penurunan, maka akan diikuti dengan penurunan koordinasi. Realitas hasil penelitian ini secara teoritis sejalan dengan beberapa pendapat para ahli, di antaranya, menurut Martoyo (1991) motivasi ialah faktor yang mendorong orang untuk berperilaku atau bertindak dengan cara tertentu, atau suatu kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan. Motif itu sendiri mengandung makna sebagai daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak, atau sesuatu di dalam dirinya manusia yang menyebabkan ia bertindak. Lebih lanjut, Westerman & Donoghue (1992), menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian proses yang memberi semangat bagi perilaku seseorang dan mengarahkannya kepada pencapaian beberapa tujuan atau secara lebih singkat yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang harus dikerjakan secara sukarela dan dengan baik.

Pendapat kedua ahli di atas mengisyaratkan bahwa pengendalian perilaku aparat kelurahan kearah pencapaian tujuan organisasi (termasuk melakukan koordinasi pengendalian mobilitas penduduk di wilayahnya) dapat dilakukan

oleh pimpinan organisasi (lurah dan camat) melalui penguatan motif yang bersumber dari dalam diri aparat itu sendiri dengan jalan memenuhi kebutuhan mereka, baik yang sifatnya kebutuhan fisik, psikhis, sosial, maupun aktualisasi diri. Asumsi ini sejalan pula dengan pendapat McClelland dalam Reksohadiprodjo & Handoko (1990), bahwa seseorang dianggap mempunyai motivasi prestasi yang tinggi, apabila dia mempunyai keinginan untuk berprestasi lebih baik daripada yang lain dalam banyak situasi. Situasi yang dimaksud disini ialah ketika pimpinan organisasi (lurah) mampu memberikan motivasi atau dorongan kepada anggota organisasi (aparat kelurahan) untuk berprestasi yang pada gilirannya akan dapat memaksimalkan upaya koordinasi itu sendiri.

Pada bagian lain, Herzberg (dalam Hasibuan, 2001 : 121) menyatakan bahwa seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhannya, *maintaining factors* dan *motivational factors*. *Maintenance factors* adalah faktor-faktor pemelihara yang berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Disebut juga *hygienic factors*, yaitu faktor-faktor yang bersumber dari gaji, kondisi kerja, jaminan pekerjaan, status, kebijakan organisasi (perusahaan), kualitas supervisi, hubungan atasan-bawahan dan jaminan sosial. Apabila faktor-faktor tersebut tidak ada akan menyebabkan ketidakpuasan diantara karyawan/pegawai, namun keberadaan faktor-faktor ini bukanlah motivator melainkan *maintenance factors* atau faktor-faktor pemelihara agar supaya tidak terjadi ketidakpuasan. Sedangkan *motivational factors* adalah faktor-faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, yaitu perasaan sempurna dalam melakukan sesuatu. Faktor-faktor ini bersumber dari prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*),

*Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Koordinasi Pemerintah Kelurahan di Kota Manado
(Mariska Charlota Walean)*

pekerjaan itu sendiri (the work itself), kemajuan-kemajuan (advancement), pertumbuhan dan pengembangan pribadi (self growth and development). Keberadaan faktor-faktor ini akan menimbulkan kepuasan kerja bagi para pegawai/karyawan dan menjadi motivator. Faktor-faktor tersebut bersifat satisfier, yaitu pemberi kepuasan, oleh karena itu disebut motivating factors, sehingga ketidak beradaan faktor-faktor ini tidak akan menimbulkan kepuasan. Artinya bahwa dengan terpenuhinya kebutuhan pegawai akan faktor-faktor tersebut oleh pimpinan organisasi (manajer) akan dapat memberikan kepuasan kerja sekaligus mendorong para pegawai untuk bekerja secara optimal yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka sehingga tujuan organisasi akan dapat dicapai.

Hasil penelitian ini mengisyaratkan bahwa pimpinan organisasi pemerintah kota Manado perlu meningkatkan motivasi dengan memperbaiki sistem penggajian melalui pemberian insentif kerja bagi yang berprestasi sehingga mampu memacu produktivitas kerja, khususnya melakukan koordinasi pelaksanaan pengendalian mobilitas penduduk yang masuk keluar kota Manado melalui kelurahan masing-masing seoptimal mungkin.

4. Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja

Secara Bersama-sama Terhadap Koordinasi

Koordinasi pemerintah kelurahan dalam mengimplementasikan kebijakan pengendalian mobilitas penduduk, dari responden diketahui bahwa rata-rata jawaban mereka berada pada kategori "sedang" yaitu sebesar 63,3 persen. Hasil analisis menyatakan bahwa lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap koordinasi pemerintah kelurahan dengan koefisien sebesar 0,613. Dari koefisien determinasi yang diperoleh menunjukkan bahwa 85,6 % variasi yang

terjadi pada koordinasi pemerintah kelurahan dipengaruhi secara bersama-sama oleh lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi kerja, sedangkan sisanya 14,4 persen dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Faktor yang dominan mempengaruhi adalah motivasi kerja, diikuti dengan komunikasi, dan lingkungan kerja sebagai faktor yang paling kecil mempengaruhi.

Hasil penelitian ini memberikan petunjuk bahwa Ditinjau dari interaksi antar ketiga faktor lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi kerja ternyata pengaruh gabungan ketiga faktor tersebut turut menaikkan koordinasi pemerintah kelurahan. Untuk meningkatkan koordinasi pemerintah Kelurahan di Kota Manado dalam mengimplementasikan kebijakan pengendalian mobilitas penduduk yang baik, maka perlu dibarengi dengan peningkatan kondisi lingkungan kerja, komunikasi yang efektif, dan peningkatan motivasi kerja. Dari ketiga faktor yang mempengaruhi koordinasi, ternyata faktor motivasi kerja lebih dominan.

Lingkungan kerja berdasarkan keterpaduan konsep yang dikembangkan oleh Wursanto (2002:288) dan Anoraga (1992) yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut lingkungan fisik, psikhis dan sosial, termasuk faktor persepsi, sikap, keperibadian dan faktor belajar. Lingkungan kerja dalam pekerjaan adalah lingkungan yang dinikmati oleh pegawai, antara lain kenyamanan kerja, keamanan dan keselamatan kerja, ketersediaan peralatan dan fasilitas kerja, efektivitas prosedur dan metode kerja serta layout tempat kerja, orientasi/ kecenderungan perilaku aparat kelurahan dalam menjalankan tugas/fungsinya masing-masing, serta dimensi-dimensi personaliti dalam suasana kerja.

Komunikasi adalah cara yang ditempuh untuk melakukan hubungan kerja yang efektif dalam arti proses penyampaian informasi dari pimpinan kepada bawahan (vertikal ke bawah) dan dari bawahan kepada pimpinan (vertikal ke

Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Koordinasi Pemerintah Kelurahan di Kota Manado
(Mariska Charlota Walean)

atas) untuk menciptakan saling pengertian dalam rangka pencapaian tujuan bersama. Komunikasi yang baik akan terjalin apabila pimpinan dapat mengefektifkan frekuensi pemberian petunjuk, frekuensi pemberian keterangan, frekuensi pemberian perintah, frekuensi pemberian teguran, frekuensi pemberian pujian, dan sebaliknya bawahan dapat mengefektifkan frekuensi penyampaian laporan, frekuensi penyampaian pendapat, frekuensi penyampaian keluhan, serta frekuensi penyampaian saran-saran. Pada gilirannya akan tercipta suasana kondusif untuk bekerjasama mencapai tujuan. Motivasi kerja adalah suatu perilaku yang ditunjukkan seseorang pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya, yaitu suatu dorongan seseorang pegawai untuk bertindak dengan cara tertentu, dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam upaya memuaskan keinginannya. Koordinasi Pemerintah Kelurahan sebagai suatu usaha yang mengarahkan dan menyatukan kegiatan dari satuan kerja organisasi kelurahan, sehingga organisasi bergerak sebagai kesatuan yang bulat guna melaksanakan seluruh tugas organisasi yang diperlukan untuk mencapai tujuannya. Tugas yang dimaksud berkaitan dengan koordinasi dalam mengimplementasikan kebijakan pengendalian mobilitas penduduk ke Kota Manado berdasarkan Perda No. 17 Tahun 2002, yang ditindaklanjuti dengan Keputusan Walikota Manado No. 124 Tahun 2002 dan Instruksi Walikota Manado No. 125 Tahun 2002.

Aparat Pemerintah Kelurahan yang berada pada lingkungan kerja yang secara fisik, psikis, sosial baik, nyaman dan kondusif, komunikasi antara pimpinan dan bawahan serta sesama pimpinan dan sesama bawahan yang efektif, serta motivasi untuk bekerja yang tinggi karena adanya penghargaan, penghasilan dan kepuasan dalam bekerja, kesemuanya dapat bermuara pada keinginan

untuk bekerjasama sedemikian rupa sehingga dapat melakukan koordinasi secara baik dan optimal. Peningkatan lingkungan kerja yang diikuti dengan peningkatan komunikasi serta peningkatan motivasi kerja Aparat Kelurahan secara simultan akan meningkatkan koordinasi Pemerintah Kelurahan dalam mengimplementasikan kebijakan pengendalian mobilitas penduduk dikelurahannya.

PENUTUP

Lingkungan kerja aparat pemerintah kelurahan berada pada kategori "sedang" dalam melakukan koordinasi. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap koordinasi pemerintah kelurahan dalam mengimplementasikan kebijakan pengendalian mobilitas penduduk di kelurahan masing-masing. Dengan terbangunnya lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan, maka akan menumbuhkan semangat dan kegairahan kerja, terutama dalam mengkoordinasikan pelaksanaan pengendalian mobilitas penduduk ke Kota Manado di kelurahan masing-masing.

Komunikasi aparat pemerintah kelurahan berada pada kategori "sedang" dalam melakukan koordinasi. Komunikasi berpengaruh terhadap koordinasi pemerintah kelurahan dalam mengimplementasikan pengendalian mobilitas penduduk di kelurahan masing-masing. Apabila komunikasi dapat dijalin secara efektif maka koordinasi pemerintah kelurahan akan membaik.

Motivasi kerja aparat pemerintah kelurahan berada pada kategori "sedang" dalam melakukan koordinasi. Motivasi kerja berpengaruh terhadap koordinasi pemerintah kelurahan dalam mengimplementasikan pengendalian mobilitas penduduk di kelurahan masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Koordinasi Pemerintah Kelurahan di Kota Manado*
(Mariska Charlota Walean)

- Anoraga, P., 1998, Psikologi Kerja, Cetakan Kedua, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Gibson L.J., M.J. Ivancevich dan H.H.J. Donnelly, 1988, Organisasi dan Manajemen, terjemahan Wahid Djoerban, Erlangga, Jakarta.
- Gomes, F.C., 1995, Manajemen Sumberdaya Manusia, Andi Offset, Yogyakarta.
- Gondokusumo, A.A., 1983, Komunikasi Penugasan, Gunung Agung, Jakarta.
- Handyaningrat, S., 1982, Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen, Gunung Agung, Jakarta.
- Hasibuan, M., 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, S.P., 2002, Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah, Haji Masagung, Jakarta.
- Koentjaraningrat, 1997, Metode-Metode Penelitian Masyarakat, P.T. Gramedia, Jakarta.
- Manullang, M., 1982, Manajemen Personalial, Alumni, Bandung.
- Manullang M., dan Marikot, 2001, Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi Pertama BPFE, Yogyakarta.
- Martoyo, S., 1991, Manajemen Sumber Daya Manusia, PBFE, Yogyakarta.
- Moenir, A.S., 1999, Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Nazir, M., 1988, Metodologi Penelitian Kualitatif, Ghalia, Jakarta.
- Reksohadiprodjo, S., & H. Handoko., 1990, Organisasi Perusahaan, BPFE, Yogyakarta.
- Siagian, S.P., 1978, Peranan Staf Dalam Manajemen, Gunung Agung, Jakarta.
- , 1988, Organisasi, Kepemimpinan, dan Perilaku Administrasi, Gunung Agung, Jakarta.
- , S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bina Aksara, Jakarta.
- Steers, R. M., 1985, Efektifitas Organisasi (diterjemahkan oleh Dra. Magdalena Jamin) dari Judul Asli : Organizational Effectiveness, A Behavioral View, Kerjasama LP2M dan Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Stoner F.A James & Ch. Wankel, 1986, Manajemen, Terjemahan Bakowatum, Intermedia, Jakarta.
- Sudjana, 1996, Metode Statistika, Penerbit Tarsito, Bandung.
- Susanto, A.S., 1984, Komunikasi Dalam Teori dan Praktek, Bina Cipta, Jakarta.
- Terry R.G. dan W.L. Rue, 2000, Dasar-dasar Manajemen, Bumi Aksara, Jakarta.
- The Liang Gie, dkk, 1982, Ensiklopedi Administrasi, Gunung Agung, Jakarta.

Vredenburg, J., 1981, Metode dan Teknik Penelitian Masyarakat, Cetakan ke-4,

PT. Gramedia, Jakarta.

Westra P., 1983, Manajemen Pembangunan Daerah, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Westerman dan Donoghue, 1992, Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.

Wursanto, I.G. 2002, Manajemen Kepegawaian, Kanisius, Yogyakarta

Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Koordinasi Pemerintah Kelurahan di Kota Manado
(Mariska Charlota Walean)