

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Komunikasi menyentuh semua aspek di dalam kehidupan manusia, baik secara individu, kelompok, maupun dalam organisasi atau perusahaan. Komunikasi di dalam sebuah perusahaan melibatkan seluruh bagian yang ada di dalam organisasi atau perusahaan tersebut sehingga aliran informasinya merupakan proses yang rumit. Informasi tidak hanya mengalir dari atas ke bawah, tetapi juga sebaliknya mengalir dari bawah ke atas dan juga mengalir diantara sesama pegawai. Komunikasi yang baik sangat diperlukan dalam membentuk kerjasama yang baik antara perusahaan dan pegawainya.

Kegiatan humas tidak hanya untuk memelihara hubungan dengan masyarakat atau publik eksternal, namun hubungan publik internal pun perlu diperhatikan. Karena dalam sebuah perusahaan, publik internal menggerakkan roda kehidupan perusahaan tersebut. Kontribusi dari publik internal diduga akan berpengaruh terhadap perusahaan.

Hubungan dengan publik internal sama pentingnya dengan hubungan publik eksternal, karena kedua bentuk hubungan tersebut diumpamakan bagai kedua sisi mata uang yang mempunyai arti sama dan saling terkait erat satu sama lain. Publik internal dalam perusahaan atau instansi yaitu seluruh karyawan atau pegawai yang memimpin maupun yang dipimpin sebagai staff pelaksana, mulai dari pesuruh hingga pimpinan tinggi. Publik internal berperan sebagai individu

yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan dirinya sendiri dan sebagai anggota dari perusahaan yang menggerakkan jalannya sebuah perusahaan tersebut.

Salah satu bentuk hubungan dalam *public relations* yang mengatur hubungan antara perusahaan dan para pegawainya adalah *employee relations*. *Employee relations* dilakukan untuk menciptakan bentuk hubungan atau komunikasi dua arah yang baik antara pihak manajemen dengan para pegawainya dalam upaya membina kerjasama dan hubungan yang harmonis di antara keduanya. *Employee relations* bertujuan untuk mencapai saling pengertian, kerjasama serta loyalitas diantara pihak manajemen dengan para pegawainya.

Permasalahan akan selalu timbul pada sebuah hubungan. Begitu juga dalam hubungannya yang terjadi di dalam perusahaan. Setiap perusahaan tidak tertutup kemungkinan pernah mendapatkan masalah. Entah itu masalah kecil maupun masalah besar. Mulai dari permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan hingga permasalahan yang berhubungan dengan antar pegawai.

Kegiatan *employee relations* yang merupakan program *internal relations* dan kekuatan mengelola sumber daya manusia yang baik dan handal perlu dilakukan agar tercipta hubungan yang harmonis di dalam perusahaan. Seorang pegawai pun harus memiliki semangat yang tinggi dalam mengerjakan sebuah pekerjaannya dan perlu meningkatkan produktivitas kerjanya seperti memiliki loyalitas, berdisiplin tinggi, serta mampu mencapai standar kerja yang efisien dan efektif sehingga tercapai visi dan misi perusahaan.

Pegawai sebagai anggota sebuah perusahaan terlibat dalam tingkah laku perusahaan misalnya anggota perusahaan yang memutuskan apa peranan yang akan dilakukannya dan bagaimana melakukannya. Pegawai harus diarahkan sesuai tujuan perusahaan dengan memberi dorongan melalui pemenuhan kebutuhannya, baik kebutuhan materi maupun nonmateri. Pemenuhan kebutuhan tersebut dapat disebabkan dari kegiatan yang dilakukan secara langsung dalam perusahaan. Partisipasi maupun peran aktif dari pegawai sangat penting untuk keberlangsungan perusahaan dalam mencapai kemajuan. Demi menciptakan kondisi seperti itu, organisasi atau pimpinan harus memberikan dorongan kepada pegawainya.

Pemberian dorongan itu biasa kita sebut dengan memberikan motivasi kerja kepada pegawainya. Pentingnya pemberian dorongan kerja ini agar pegawai tetap bersemangat dalam bekerja dan akan selalu meningkatkan hasil kerjanya hingga organisasi yang dinaunginya pun berhasil menjadi yang terbaik dan mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Pemberian dorongan atau motivasi ini biasa dilakukan oleh pimpinan kepada pegawainya.

Motivasi merupakan kegiatan guna memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki (Effendy, 2009 : 69). Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan dorongan yang akan membuat seseorang tersebut melakukan sebuah perilaku untuk mencapai kepuasan pada dirinya. Seseorang bekerja kepada orang lain pada umumnya untuk mendapatkan suatu timbal balik yaitu untuk dapat memenuhi

kebutuhan hidupnya, namun tidak sedikit dari para pegawai yang bekerja karena sangat menyukai pekerjaan yang dikerjakannya.

Seorang praktisi Humas ikut berperan dalam mengontrol komunikasi di dalam sebuah perusahaan dengan selalu memantau pegawai, berinteraksi dengannya, dan memberikan masukan-masukan yang dapat membuat pegawai jadi termotivasi dan menumbuhkan semangat kerja serta meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan pengamatan penulis, masalah motivasi kerja pegawai menjadi permasalahan yang sering muncul di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat. Hal ini terlihat dari tingkat keterlambatan dan tingkat ketidakhadiran pegawai. Pegawai instansi pemerintah terkesan santai dan kadang pula terlihat seperti tidak optimal dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hal tersebut maka Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat berusaha memberikan upaya untuk menjadikan pegawai bersikap disiplin dengan mengadakan kegiatan apel pagi yang telah diperintahkan oleh pemerintah Provinsi Jawa Barat.

Kegiatan apel pagi ini dilaksanakan sebelum mengawali pekerjaan pada pukul 07.30 WIB. Apel Pagi ini merupakan sarana komunikasi antara atasan dan bawahan ataupun antara pegawai dengan pegawai lainnya. Kegiatan komunikasi dengan pegawai ini disebut dengan *employee relations*. Mengingat bahwa suatu komunikasi penting dalam sebuah instansi, maka Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat pun menjadikan kegiatan Apel Pagi ini sebagai sarana komunikasi internal dan mewajibkan seluruh pegawainya untuk mengikuti kegiatan apel pagi ini. Pada kegiatan apel pagi ini terjadi suatu komunikasi dari pembina apel pagi kepada

pegawai yang lain ataupun antar sesama pegawai. Selain itu, maksud dari kegiatan apel pagi ini adalah memberikan pengarahan kerja kepada pegawai agar dapat bekerja dengan baik. Kepala bagian/sub bidang bergantian menjadi pembina apel pagi memberikan pengarahan kerja, maksudnya memberikan penjelasan tentang pekerjaan di hari itu secara global dan menyampaikan informasi yang berhubungan dengan lingkungan instansi. Kegiatan apel pagi ini juga bertujuan untuk menjadikan pegawai bersikap disiplin, datang kerja tepat waktu atau datang lebih awal sehingga tidak ada keterlambatan dan pegawai diharapkan bekerja lebih baik lagi setiap harinya.

Kegiatan *employee relations* yang dilakukan di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat selain apel pagi adalah adanya kegiatan pertemuan dan pembinaan pegawai yang dilaksanakan setiap awal bulan, olahraga bersama setiap hari jum'at, pengajian setiap hari selasa, *briefing* dan evaluasi mingguan, rapat kerja dan *event-event* instansi lainnya seperti acara peringatan hari nasional atau hari penting bagi instansi juga telah dilakukan sebagai kegiatan *employee relations* guna mempererat dan mengontrol komunikasi antar pegawai.

Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat merupakan instansi pemerintahan yang intinya berfungsi sebagai pengelola perkebunan-perkebunan yang terdapat di wilayah Jawa Barat. Penulis melihat dalam struktur organisasi humas di instansi ini tidak terlihat namun fungsi kehumasan sebagai media komunikasi internal dirasa sudah berjalan dengan baik. Dilihat dari adanya kegiatan-kegiatan internal yang dapat memelihara hubungan antar pegawai sehingga adanya keharmonisan di dalamnya membuat penulis tertarik untuk meneliti di sana.

Pegawai merupakan harta yang paling berharga bagi suatu instansi, sebab pegawai merupakan faktor penting yang turut menentukan berhasil tidaknya usaha-usaha untuk mencapai visi dan misi instansi tersebut. Berdasarkan hal tersebut maka perlu memfungsikan *public relations* dengan kegiatan yang memfokuskan pada kegiatan yang bersifat internal.

Kegiatan apel pagi di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat dapat menjadikan pegawai disiplin, datang ke kantor lebih awal atau tepat waktu sedangkan sebelum adanya kegiatan apel pagi pegawai lebih banyak yang santai dan berleha-leha datang ke kantor seperti kurang bersemangat. Penulis melihat peserta apel pagi ini diikuti oleh hampir seluruh pegawai. Adanya kegiatan apel pagi menjadikan banyak pegawai lebih disiplin datang ke kantor tepat waktu. Namun, tidak semua pegawai dapat mengikuti kegiatan apel pagi ini, masih ada pegawai yang telat datang ke kantor atau tidak mengikuti kegiatan apel pagi.

Sehubungan dengan uraian di atas, penulis melihat bahwa di dalam Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat terdapat usaha dalam memberikan motivasi kerja kepada pegawai dengan mengadakan kegiatan yang wajib dilaksanakan oleh seluruh pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat, namun faktanya masih ada saja pegawai yang tidak atau telat melaksanakan apel pagi ini dilihat dari absensi apel pagi yang didapatkan penulis dari data-data observasi pra penelitian. Atas dasar itulah penulis tertarik melakukan penelitian mengenai bagaimana pengaruh kegiatan apel pagi terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa barat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah ditulis di atas bahwa penulis melihat di dalam Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat terdapat usaha dalam memberikan motivasi kerja kepada pegawai dengan mengadakan kegiatan yang wajib dilaksanakan oleh seluruh pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat, namun faktanya masih ada saja pegawai yang tidak atau telat melaksanakan apel pagi ini dilihat dari absensi apel pagi yang didapatkan penulis dari data-data observasi pra penelitian. Berdasarkan hal itu maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut : “Bagaimana Pengaruh Kegiatan Apel Pagi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat?”

Selanjutnya, untuk memperjelas permasalahan yang akan diteliti maka identifikasi masalah yang diteliti adalah :

1. Bagaimana pengaruh kegiatan apel pagi terhadap kebutuhan sosial/rasa kasih sayang pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana pengaruh kegiatan apel pagi terhadap kebutuhan prestasi pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana pengaruh kegiatan apel pagi terhadap kebutuhan aktualisasi diri pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kegiatan apel pagi terhadap kebutuhan sosial/rasa kasih sayang pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh kegiatan apel pagi terhadap kebutuhan prestasi pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh kegiatan apel pagi terhadap kebutuhan aktualisasi diri pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini dibagi menjadi dua, diantaranya :

1.4.1 Kegunaan Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kontribusi keilmuan tentang peran dan fungsi humas dalam hubungan internal mengenai pengaruh *employee relations* khususnya kegiatan Apel Pagi yang terjadi di dalam perusahaan terhadap motivasi kerja pegawai. Selain itu dapat mengetahui kenyataan tentang masalah motivasi kerja pegawai yang terjadi di lapangan, sehingga dapat dihubungkan dengan teori-teori yang telah didapatkan untuk merumuskan alternatif pemecahan masalah.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi para praktisi humas dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai dan menjadi masukan dan bahan evaluasi bagi Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat mengenai

pengaruh dari pelaksanaan kegiatan apel pagi sebagai kegiatan *employee relations* dengan motivasi kerja pegawai.

1.5 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Pengujian originalitas karya perlu dilakukan agar karya yang telah dikerjakan teruji keasliannya. Menguji keaslian karya itu penulis melakukan dengan cara meninjau beberapa penelitian yang telah dilakukan. Di bawah ini penulis memaparkan beberapa penelitian terdahulu yang serupa dengan penelitian penulis.

Pertama, Yossy Setiawan Sobandi (2007), Kegiatan Tahunan “Wisata Karyawan” dalam Meningkatkan Motivasi Kerja pada Perusahaan. Metode yang digunakan adalah deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kegiatan Tahunan “Wisata Karyawan” berdasarkan faktor lingkungan serta ritus dan seremoni dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kegiatan tahunan “Wisata Karyawan” merupakan kegiatan internal perusahaan, memotivasi kerja karyawan PT. *Charoen Pokphand Indonesia-Chicken Processing Plant* meningkat karena adanya pengakuan dan perhatian hasil kerja oleh atasan. Penelitian terdahulu ini memberi sumbangsih pemikiran yang positif untuk penelitian yang akan dilaksanakan, dalam hal bentuk kegiatan *employee relations* dan motivasi kerja. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan penulis salah satunya yaitu pada metode yang digunakan.

Kedua, Miladia Sania Rahmawati (2011), Hubungan kegiatan *Assembly* dengan pengetahuan anggota mengenai Produk *Tupperware*. Metode yang digunakan adalah korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa intensitas pelaksanaan kegiatan *assembly* yang dilakukan PT. Fajar Puncak Pratama dilihat dari frekuensi dan lamanya waktu pelaksanaan dapat dinilai tepat karena penyampaian pesan yang terprogram akan memenuhi kebutuhan responden akan informasi yang dibutuhkan. Berdasarkan temuan ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang cukup berarti antara kegiatan *assembly* dengan pengetahuan anggota mengenai produk *Tupperware*. Hal ini berdasarkan pada harga koefisien korelasi hasil perhitungan adalah 0,544, ini terletak pada interval 0,04-0,70. Penelitian terdahulu ini memberi sumbangsih pemikiran yang positif untuk penelitian yang akan dilaksanakan, dalam hal metode penelitian yang digunakan. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh penulis salah satunya yaitu pada variabel dan objek penelitian.

Ketiga, Robbi Ginanjar (2009), Manfaat *Briefing* pimpinan terhadap sikap positif bawahan pada atasan di PT. Kereta Api (persero) Daerah Operasi 2 Bandung. Metode yang digunakan adalah korelasi. Hasil penelitian menunjukkan korelasi intensitas *briefing* pimpinan terhadap sikap positif bawahan pada atasan signifikan. Korelasi isi materi *briefing* terhadap sikap positif bawahan pada atasan hubungannya signifikan. Korelasi iklim *briefing* terhadap sikap positif bawahan pada atasan signifikan. Selain itu, manfaat *briefing* pimpinan terhadap kognitif bawahan pada atasan tersebut signifikan. Manfaat *briefing* pimpinan terhadap afektif bawahan pada atasan signifikan dan korelasi manfaat *briefing* pimpinan

terhadap konatif bawahan pada atasan hubungannya cukup tinggi. Hasil pengolahan data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Penelitian terdahulu ini memberi sumbangsih pemikiran yang positif untuk penelitian yang akan dilaksanakan, dalam hal bentuk kegiatan *employee relations*. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan penulis salah satunya pada variabel dan objek penelitian.

1.6 Kerangka Pemikiran

1.6.1 Kerangka Teoretis

Sebagaimana dikemukakan dalam rumusan masalah diatas bahwa fokus masalah penelitian ini pengaruh kegiatan apel pagi terhadap motivasi kerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut maka teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1.6.1.1 Teori Behavioral

Teori Behavior merupakan sebuah teori yang dicetuskan oleh Gage dan Berliner tentang perubahan tingkah laku sebagai hasil dari pengalaman. Kemudian teori ini berkembang menjadi aliran psikologi belajar yang berpengaruh terhadap pengembangan teori pendidikan dan pembelajaran yang dikenal sebagai aliran behavioristik. Aliran ini menekankan pada terbentuknya perilaku yang tampak sebagai hasil belajar.

Teori behavior dengan model hubungan stimulus-responnya, mendudukan orang yang belajar sebagai individu yang pasif. Respon atau perilaku tertentu dengan menggunakan metode pelatihan atau pembiasaan semata.

Munculnya perilaku akan semakin kuat bila diberikan penguatan dan akan menghilang bila dikenai hukuman.

Behaviorisme tidak mau mempersoalkan apakah manusia baik atau jelek, rasional atau emosional, behaviorisme hanya ingin mengetahui bagaimana perilakunya dikendalikan oleh faktor-faktor lingkungan. Dalam arti teori belajar yang lebih menekankan pada tingkah laku manusia. Memandang individu sebagai makhluk reaktif yang memberi respon terhadap lingkungan.

Teori ini dihubungkan dengan penelitian penulis mengenai *employee relations* yang merupakan hubungan antar pegawai. Pegawai dalam perusahaan memiliki tingkah laku yang berbeda namun satu sama lain saling berinteraksi. Di sebuah perusahaan para pegawai berusaha saling memahami satu sama lain, mewujudkan suatu hubungan yang harmonis agar mereka merasa nyaman berada dalam perusahaan tersebut.

1.6.1.2 Teori Budaya Organisasi

Teori budaya organisasi merupakan sebuah teori komunikasi yang mencakup semua simbol komunikasi (tindakan, rutinitas dan percakapan) dan makna yang dilekatkan orang terhadap simbol tersebut. Di sebuah perusahaan, budaya organisasi dianggap sebagai salah satu strategi dari perusahaan dalam meraih tujuan serta kekuasaan. Salah satu budaya organisasi di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat yaitu adanya kegiatan apel pagi.

Teori budaya organisasi memiliki beberapa asumsi dasar:

1. Anggota-anggota organisasi menciptakan dan mempertahankan perasaan yang dimiliki bersama mengenai realitas

organisasi, yang berakibat pada pemahaman yang lebih baik mengenai nilai-nilai sebuah organisasi. Inti dari asumsi ini adalah nilai yang dimiliki organisasi. Nilai merupakan standard dan prinsip-prinsip yang terdapat dalam sebuah budaya.

2. Penggunaan dan interpretasi simbol sangat penting dalam budaya organisasi. Ketika seseorang dapat memahami simbol tersebut, maka seseorang akan mampu bertindak menurut budaya organisasinya.
3. Budaya bervariasi dalam organisasi-organisasi yang berbeda, dan interpretasi tindakan dalam budaya ini juga beragam. Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda dan setiap individu dalam organisasi tersebut menafsirkan budaya tersebut secara berbeda. Terkadang, perbedaan budaya dalam organisasi justru menjadi kekuatan dari organisasi sejenis lainnya.

Menurut (Robbins, 2003: 305) budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para karyawan menyukai budaya atau tidak.

Budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi. Budaya sebagai suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau

dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid, dan oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya.

Budaya organisasi memiliki tiga lapisan, lapisan pertama mencakup artifak dan ciptaan yang tampak nyata tetapi seringkali tidak dapat diinterpretasikan. Di lapisan kedua terdapat nilai atau berbagai hal yang penting bagi orang. Nilai merupakan kesadaran, hasrat afektif, atau keinginan. Pada lapisan ketiga merupakan asumsi dasar yang diciptakan orang untuk memandu perilaku mereka. Termasuk dalam lapisan ini adalah asumsi yang mengatakan kepada individu bagaimana berpersepsi, berpikir, dan berperasaan mengenai pekerjaan, tujuan kinerja, hubungan manusia, dan kinerja rekan kerja.

1.6.1.3 Teori Motivasi Maslow

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow pada intinya berkisar pada pendapat mengenai konsep motivasi manusia dan mempunyai lima hierarki kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok, sandang, pangan dan papan. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya.

Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja dengan giat.

Dalam dunia perusahaan, pemenuhan kebutuhan seperti ini sudah seharusnya ada. Akan tetapi, Maslow memperingatkan bahwa kebutuhan ini mempunyai kekuatan untuk menarik individu kembali ke suatu pola kelakuan yang kuat untuk memenuhi kebutuhan.

2. Kebutuhan keamanan

Kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatan-nya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Dia dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya. Kebutuhan ini lebih dibutuhkan bagi seseorang yang bekerja dalam organisasi yang menghasilkan produk berupa barang, tidak hanya keselamatan dan keamanan dalam kedudukan, tetapi keamanan dan keselamatan pekerjaan itu sendiri.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial merupakan kasih sayang dan bersahabat (kerjasama) dalam kelompok kerja atau antar kelompok. Kebutuhan akan diikutsertakan, meningkatkan relasi dengan pihak-pihak yang diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan termasuk adanya *sense of belonging* dalam organisasi. Biasa lebih diperlukan oleh karyawan yang diharuskan bekerja dibalik meja atau komputer, terutama seperti mereka yang bekerja sebagai administrator dalam suatu jejaring sosial, meskipun mereka bisa

bersosialisasi lewat dunia maya, tetap saja mereka membutuhkan kehadiran orang-orang sekitar yang dapat diajak kerja sama dan bisa diajak berbicara sambil menunjukkan emosinya.

4. Kebutuhan prestasi

Kebutuhan prestasi merupakan kedudukan dan promosi dibidang kepegawaian. Kebutuhan akan simbol-simbol dalam statusnya seseorang serta prestise yang ditampilkannya. Setiap karyawan memiliki prestasi masing-masing, dalam hal itu mereka berkompetisi dalam menyelesaikan tugas sebaik-baiknya, setelah pencapaian usaha mereka dinilai baik oleh organisasi dan atasan, biasanya mereka diberikan piagam yang menunjukkan bahwa ia adalah seorang yang berhasil dalam bidangnya sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Kebutuhan akan hal tersebut memancing mereka untuk terus giat menapaki bidangnya masing-masing.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Setiap orang ingin mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik. Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan (kebolehannya) dan seringkali nampak pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai citra dan cita diri seseorang. Dalam motivasi kerja pada tingkat ini diperlukan kemampuan manajemen untuk dapat mensinkronisasikan antara cita diri dan cita organisasi untuk dapat melahirkan hasil produktivitas organisasi yang lebih tinggi.

Teori Maslow tentang motivasi secara mutlak menunjukkan perwujudan diri sebagai pemenuhan (pemuasan) kebutuhan yang bercirikan pertumbuhan dan

pengembangan individu. Perilaku yang ditimbulkannya dapat dimotivasi oleh manajer dan diarahkan sebagai subjek-subjek yang berperan. Dorongan yang dirangsang ataupun tidak, harus tumbuh sebagai subjek yang memenuhi kebutuhannya masing-masing yang harus dicapainya dan sekaligus selaku subjek yang mencapai hasil untuk sasaran-sasaran organisasi.

Semakin banyaknya organisasi yang tumbuh dan berkembang di masyarakat dan makin mendalamnya pemahaman tentang unsur manusia dalam kehidupan organisasional, teori “klasik” Maslow semakin dipergunakan, bahkan dikatakan mengalami koreksi. Penyempurnaan atau koreksi tersebut terutama diarahkan pada konsep “hierarki kebutuhan” yang dikemukakan oleh Maslow. Istilah “hierarki” dapat diartikan sebagai tingkatan atau secara analogi berarti anak tangga.

Logikanya ialah bahwa menaiki suatu tangga berarti dimulai dengan anak tangga yang pertama, kedua, ketiga dan seterusnya. Jika konsep tersebut diaplikasikan pada pemuasan kebutuhan manusia, berarti seseorang tidak akan berusaha memuaskan kebutuhan tingkat kedua, dalam hal ini keamanan- sebelum kebutuhan tingkat pertama yaitu sandang, pangan, dan papan terpenuhi yang ketiga tidak akan diusahakan pemuasan sebelum seseorang merasa aman, demikian pula seterusnya.

Berangkat dari kenyataan bahwa pemahaman tentang berbagai kebutuhan manusia makin mendalam penyempurnaan dan koreksi dirasakan bukan hanya tepat, akan tetapi juga memang diperlukan karena pengalaman menunjukkan bahwa usaha pemuasan berbagai kebutuhan manusia berlangsung secara simultan.

Artinya, sambil memuaskan kebutuhan fisik, seseorang pada waktu yang bersamaan ingin menikmati rasa aman, merasa dihargai, memerlukan teman serta ingin berkembang.

Alasan peneliti memilih teori motivasi Maslow dalam penelitian ini yakni secara mutlak menunjukkan perwujudan diri sebagai pemenuhan (pemuasan) kebutuhan yang bercirikan pertumbuhan dan pengembangan individu. Perilaku yang ditimbulkannya dapat di motivasikan oleh atasan dan diarahkan sebagai subjek-subjek yang berperan. Dorongan yang dirangsang ataupun tidak harus tumbuh sebagai subjek yang memenuhi kebutuhannya masing-masing yang harus dicapainya dan sekaligus selaku subjek yang mencapai hasil untuk sasaran-sasaran organisasi.

Seorang pegawai, jika sudah memenuhi kebutuhan hirarki maslow dari kebutuhan fisiologis, seperti membangun rumah tangganya dengan hasil gaji yang di capai, merasa aman dan nyaman dengan perusahaan yang disana ia meniti karirnya, hingga kebutuhan prestasi (harga diri/pengakuan diri) yang dalam arti pegawai tersebut sudah tercatat sebagai pegawai yang bisa naik jabatan atau dipromosikan mengisi kursi manajer, kemudian mengaktualisasi dirinya dengan mengikuti seminar-seminar yang membangun jiwa kepemimpinannya, hingga ketika ia mendapatkan prestise sebagai manajer, kemudian ia melakukan aktualisasi lebih lanjut dengan memberi motivasi terhadap bawahannya.

1.6.2 Kerangka Konseptual

1.6.2.1 Apel Pagi

Apel pagi merupakan kegiatan *morning briefing*. Kegiatan *morning briefing* merupakan salah satu kegiatan kelompok kecil yang dilakukan melalui tatap muka yang setiap orang di dalamnya memungkinkan untuk melakukan komunikasi verbal (Haryani, 2001 : 256). Kegiatan *morning briefing* yang dikemas menjadi kegiatan apel pagi di Dinas Perkebunan merupakan kegiatan yang rutin dan wajib dilakukan oleh seluruh pegawai.

Kegiatan apel pagi ini merupakan kegiatan *employee relations* yang sudah lama dilakukan oleh Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat. Apel pagi ini merupakan komunikasi tatap muka antar atasan dan bawahan, atau antar sesama pegawai sebelum memulai pekerjaan. Kegiatan Apel Pagi berisikan terjadinyapenyampaian pesan dari pembina apel yang memberikan informasi mengenai instansi. Informasi yang disampaikan biasanya mengenai kegiatan yang akan dilakukan, sudah dilakukan, atau yang akan dilakukan. Selain itu pesan yang disampaikan juga mengenai hal-hal lain yang terkait dengan lingkungan instansi. Kegiatan apel pagi ini bisa dikatakan sebagai bentuk dari pengarahan dan pemberian motivasi pegawai dan menjadikan pegawai disiplin.

Pengarahan menurut Hasibuan adalah:

“Mengarahkan semua bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif untuk mencapai tujuan atau dapat diartikan membuat semua anggota kelompok mau bekerja sama dan bekerja secara ikhlas serta bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian”(Hasibuan, 2000 : 22)

Menurut seorang ahli hubungan masyarakat bernama Archibald William, “*Employee relations* merupakan sesuatu kekuatan yang hidup dan dinamis, yang dibina dan diabadikan dalam bentuk hubungan dengan perseorangan sehari-hari dibelakang bangku kerja tukang kayu, di belakang mesin atau di belakang meja tulis”. (Effendy, 2009 : 144)

Kegiatan Apel Pagi memiliki komponen-komponen komunikasi yang tidak terpisahkan. Kegiatan ini dapat berjalan efektif apabila berbagai unsur komunikasi satu dengan yang lainnya saling menunjang. Apel pagi sebagai komponen komunikasi menurut Effendy (2000) terbagi menjadi 3 sub variabel yaitu:

1.6.2.1.1 Komunikator Kegiatan Apel Pagi

Komunikator adalah pihak yang bertugas menyampaikan, mensosialisasikan dan juga membangun motivasi pada diri komunikan terhadap pesan atau kebijaksanaan sesuai dengan arah dan tujuan yang diharapkan. Komunikator dari kegiatan apel pagi di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat yaitu Pembina apel pagi. Kepala dari tiap bagian/bidang bergantian untuk menjadi Pembina apel pagi untuk memberikan pengarahan kepada seluruh pegawai. Karakteristik komunikator agar dapat diterima oleh komunikan yaitu:

1. Kredibilitas adalah kewibawaan seorang komunikator dihadapan komunikan. Terdiri dari 2 faktor yaitu keahlian dan kepercayaan. Keahlian adalah kesan yang dibentuk komunikan tentang kemampuan komunikator dalam hubungan dengan topik yang dibicarakan. Keahlian diukur dari sejauh mana komunikan menganggap kemampuan dan

pengalaman komunikator dalam mengelola perusahaan. Sedangkan kepercayaan adalah kesan komunikasi tentang komunikator yang berkaitan dengan wataknya. Seorang pembina apel pagi yang merupakan komunikator dalam kegiatan tersebut pun perlu memperhatikan daya tarik dan kredibilitasnya. Kredibilitas kegiatan apel pagi adalah sebagai faktor sumber yaitu pihak yang bertugas memimpin jalannya kegiatan apel pagi dan menyampaikan materi di Apel Pagi.

2. Daya tarik adalah berkenaan dengan keadaan yang menunjukkan komunikasi melihat komunikator sebagai seorang yang menyenangkan dalam bentuk peranan yang memuaskan. Jika pihak komunikasi merasa bahwa pihak komunikator mempunyai sifat-sifat yang menarik, maka akan mendorong keduanya dalam hubungan komunikasi yang menyenangkan. Tan (1981:105) menguraikan daya tarik komunikator dengan memberikan fokus perhatian pada faktor kesamaan, keakraban, kesukaan dan daya tarik fisik. Kesamaan pandangan serta latar belakang pembina apel pagi dengan peserta apel pagi akan memberikan daya tarik tersendiri bagi para peserta apel pagi. Keakraban dan kesukaan adalah sejauh mana pembina apel pagi dikenal dan disukai oleh peserta apel pagi.

1.6.2.1.2 Pesan Kegiatan Apel Pagi

Pesan adalah informasi yang dikomunikasikan oleh sumber kepada penerima. Pesan merupakan seperangkat simbol verbal atau nonverbal yang

mewakili perasaan, nilai, gagasan, atau maksud sumber. Menurut Tan (Tan, 1981:138) indikator isi pesan dibagi menjadi tiga yaitu struktur pesan, gaya pesan dan daya tarik pesan.

Struktur pesan mempunyai indikator kejelasan pesan yang disampaikan pada penyebaran informasi pasar kerja, bagaimana pesan yang disampaikan dapat dimengerti dan dipahami oleh para calon tenaga kerja. Struktur pesan dalam kegiatan apel pagi lebih mengacu pada kejelasan susunan materi apel pagi yang disampaikan setiap pertemuannya tersusun dengan baik, penarikan kesimpulan yang sesuai dengan isi materi yang dijelaskan serta kebenaran materi yang disampaikan. Gaya pesan sebagai pemilihan dan penyusunan bahasa linguistik yang mudah untuk dipahami (DeVito dalam Tan, 1981 : 137). Penelitian terbaru memfokuskan gaya pesan pada pengulangan kata-kata (*repetition*), pesan mudah dimengerti (*message comprehensibility*), pesan yang disampaikan mudah didengar (*listenability*), perbendaharaan kata-kata (*vocabulary diversity*) dan memberikan perumpamaan yang ada dalam kehidupan sehari-hari (*realism*), mengungkapkan bukti-bukti nyata (*verifiability*). Dalam kegiatan Apel Pagi ini gaya pesan meliputi kejelasan materi apel pagi, bahasa yang digunakan oleh pemimpin apel pagi saat memimpin apel pagi, apakah menggunakan bahasa baku atau tidak atau bahkan menggunakan bahasa daerah agar lebih akrab dan mudah dimengerti. Daya tarik pesan, mengacu pada motif-motif psikologis yang dikandung dalam pesan baik secara rasional maupun emosional.

1.6.2.1.3 Intensitas Kegiatan Apel Pagi

Intensitas kegiatan merupakan banyaknya serta jumlah waktu yang digunakan dalam pelaksanaan sebuah kegiatan.

Dalam hal ini intensitas kegiatan apel pagi diukur dengan frekuensi dan durasi. Frekuensi adalah seberapa sering karyawan mengikuti kegiatan apel pagi. Durasi adalah lamanya karyawan mengikuti kegiatan apel pagi dari awal sampai akhir.

1.6.2.2. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa Latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif agar berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi kerja menurut Hasibuan adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Hasibuan, 2000:142)

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaannya pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk

mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat.

Untuk memotivai pegawai, manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan pegawai. Orang mau bekerja karena untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun yang tidak disadari, berbentuk materi atau nonmateri, dan kebutuhan fisik maupun rohani.

Menurut (Peterson dan Plowman dalam Hasibuan, 2000 : 141) mengatakan bahwa orang mau bekerja karena faktor-faktor berikut.

1. *The Desire to Live* (keinginan untuk hidup)
Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk melanjutkan hidupnya.
2. *The Desire for Position* (keinginan untuk suatu posisi)
Keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
3. *The Desire for Power* (keinginan akan kekuasaan)
Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, yang mendorong orang mau bekerja.
4. *The Desire for Recognition* (keinginan akan pengakuan)
Keinginan akan pengakuan, penghormatan, dan status sosial, merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja.

1.6.3 Kerangka Operasional

Inti dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

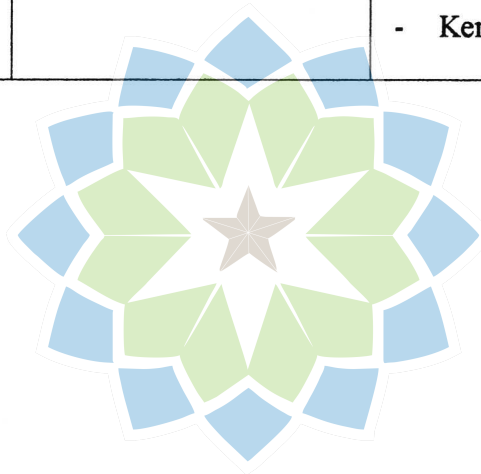
Di bawah ini merupakan kerangka operasional mengenai variabel dalam penelitian “ Pengaruh Kegiatan Apel Pagi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat”.

Tabel 1.1

Kerangka Operasional

Variabel	Sub Variabel	Indikator
(X) Kegiatan Apel Pagi	Komunikator Kegiatan Apel Pagi	- Kredibilitas komunikator Apel Pagi - Daya tarik komunikator Apel Pagi
	Pesan kegiatan Apel Pagi	- Struktur pesan kegiatan Apel Pagi - Tema pesan kegiatan Apel Pagi - Gaya pesan kegiatan Apel Pagi - Daya tarik pesan kegiatan Apel Pagi
	Intensitas kegiatan Apel Pagi	- Frekuensi mengikuti kegiatan Apel Pagi - Durasi mengikuti kegiatan Apel Pagi
(Y) Motivasi Kerja Pegawai	Kebutuhan Sosial/Rasa Kasih Sayang	- Hubungan dengan sesama pegawai - Keikutsertaan pegawai

	Kebutuhan Prestasi	- Penghargaan diri dan pengakuan hasil kerja pegawai - Kedudukan (Jabatan)
	Kebutuhan Aktualisasi diri	- Mengembangkan potensi diri di dalam perusahaan - Kemajuan kerja

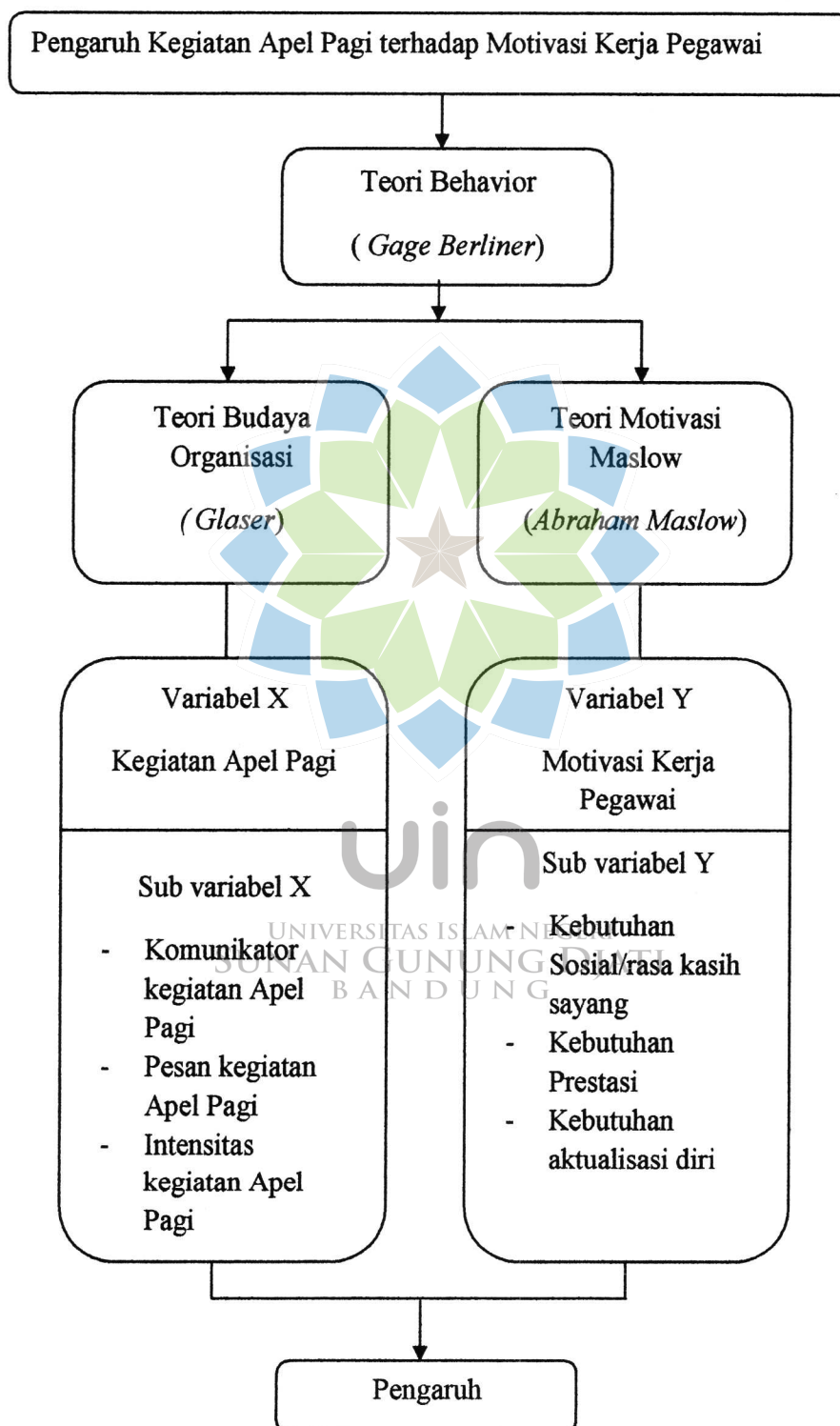


uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Gambar1.1

Kerangka Pemikiran



1.7 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang memerlukan pengujian secara empiris. Dengan hipotesis, penelitian menjadi tidak mengambang, karena dibimbing oleh hipotesis tersebut. Penelitian menggunakan hipotesis, karena hipotesis sesungguhnya adalah jawaban sementara terhadap hasil penelitian yang akan dilakukan. Dengan hipotesis penelitian menjadi jelas karena dibimbing oleh hipotesis tersebut.

Adapun hipotesis yang peneliti ajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kegiatan apel pagi terhadap kebutuhan sosial/rasa kasih sayang pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kegiatan apel pagi terhadap kebutuhan prestasi pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kegiatan apel pagi terhadap kebutuhan aktualisasi diri pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

1.8. Langkah-langkah Penelitian

Langkah-langkah penelitian ini secara garis besar mencakup lokasi dan jadwal penelitian, penentuan metode penelitian, penentuan jenis data yang dikumpulkan, penentuan sumber data yang akan digali, teknik pengumpulan data yang digunakan, cara pengelolaan dan analisis data yang akan ditempuh.

Langkah-langkah penelitian perlu dilakukan agar penelitian yang akan dilakukan dapat terarah dan agar mengetahui bagaimana tahap-tahap dalam melakukannya.

1.8.1 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Lokasi penelitian perlu ditentukan sebagai tempat untuk melakukan penelitian. Penelitian ini akan dilakukan di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat yang beralamatkan di Jalan Surapati No. 67 Bandung. Fokus penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.

Penulis memilih lokasi tersebut sebagai tempat penelitian sebab di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat terdapat kegiatan-kegiatan internal yang dilakukan secara rutin salah satunya Apel Pagi. Di tempat ini memungkinkan untuk dijadikan tempat penelitian sebab data-data yang diperlukan penulis dapat mudah didapatkan di sana. Penulis juga telah melakukan observasi pra penelitian selama melaksanakan *job training* sehingga penulis sudah mengenali kondisi lokasi penelitian sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.

Jadwal penelitian juga perlu direncanakan sebagai gambaran waktu dalam melakukan penelitian ini agar selesai sesuai waktu yang telah ditetapkan. Jadwal penelitian adalah :

Tabel 1.2
Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
1	Tahap Pertama: Penyusunan Usulan Penelitian					
	a. Menyusun usulan penelitian					
	b. Sidang usulan penelitian					
	c. Perbaikan usulan penelitian					
2	Tahap Kedua : Penulisan Skripsi					
	a. Penyusunan Kuisisioner					
	b. Menyebarkan Kuesioner					
	c. Analisis dan Pengolahan data					
	d. Penulisan Laporan Penelitian					
	e. Bimbingan Skripsi					
3	Tahap Ketiga : Sidang Skripsi					
	a. Bimbingan Akhir Skripsi					
	b. Perbaikan Skripsi					
	c. Sidang Skripsi					

1.8.2 Metode penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode korelasional. Korelasional adalah kelanjutan dari metode deskriptif, kita menghimpun data, menyusunnya secara sistematis, aktual dan cermat. Kemudian menjelaskan hubungan diantara variabel, menguji hipotesis dan melakukan prediksi. Metode ini bertujuan meneliti sejauhmana variasi pada satu faktor berkaitan dengan variasi pada faktor lain (Rakhmat, 2009:27). Penulis menggunakan metode ini karena pada penelitian ini terdapat dua variabel yang akan dikaitkan yaitu kegiatan apel pagi sebagai variabel (X) dan motivasi kerja pegawai sebagai variabel (Y).

Penelitian ini berusaha untuk mencari pengaruh kegiatan apel pagi terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa barat.

1.8.3 Jenis Data

Jenis data kuantitatif akan digunakan dalam penelitian ini yakni analisis data yang menggunakan pendekatan statistik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berkarakteristik data interval dengan menggunakan skala likert. Penelitian ini akan menggunakan skala likert sebab skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan penulis.

Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi sub variable kemudian sub variabel dijabarkan menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Akhirnya indikator-indikator yang terukur ini dapat menjadi titik tolak untuk membuat item pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden.

Skala likert menggunakan peringkat lima angka penilaian, yaitu; (a) sangat setuju, (b) setuju, (c) tidak pasti (netral), (d) tidak setuju, dan (e) sangat tidak setuju. (Ruslan, 2010: 196).

1.8.4 Sumber Data

1.8.4.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya dimana dicatat untuk pertama kalinya dan masih perlu diolah lebih lanjut agar bisa memberikan hasil bagi penelitian. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang telah sesuai

dengan kriteria yang ditetapkan yaitu tentang hubungan kegiatan apel pagi dengan motivasi kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.

1.8.4.2 Data Sekunder

Untuk memperkuat keabsahan penelitian ini, peneliti juga menghimpun data sekunder. Data sekunder adalah jenis data yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti, data yang lebih dahulu dikumpulkan yang bersumber dari dokumen-dokumen resmi maupun buku-buku lainnya.

1.8.5 Populasi dan sampel

1.8.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atasobyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek yang diteliti itu (Sugiyono, 2008: 61).

Populasi dalam penelitian ini adalah populasi yang bersifat homogen, populasi yang unsur-unsurnya memiliki sifat atau keadaan yang sama yaitu seluruh pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat sebanyak 140 orang.

1.8.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai

sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi (Arikunto dalam Riduwan, 2013 : 56).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Probability Sampling*. *Probability sampling* adalah teknik sampling untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Riduwan, 2013 : 58). Penelitian ini yang digunakan adalah *simple random sampling* yang merupakan cara pengambilan sampel dari anggota populasi menggunakan acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) dalam anggota populasi tersebut. Hal ini dilakukan apabila populasi dianggap homogen (sejenis) (Riduwan, 2013 : 58) sesuai dengan populasi dalam penelitian ini.

Melihat bahwa populasi dalam penelitian ini telah diketahui maka besarnya sampel ditentukan dengan menggunakan rumus yang digunakan oleh Yamane (Rakhmat, 1995 : 85) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N(d^2) + 1}$$

Keterangan :

n = Besarnya ukuran Sampel

N = Besarnya populasi

d = Nilai presisi kesalahan sampel diambil 10%

Kemudian dari rumus tersebut, diuraikan dan didapat ukuran sampel dari populasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{140}{140 \left(\frac{10}{100} \right)^2 + 1} \\
 &= \frac{140}{140 (0,01) + 1} \\
 &= \frac{140}{1,4+1} = \frac{140}{2,4} = 58,33 = 58
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hal tersebut maka ukuran sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 58 responden.

1.8.6 Teknik Pengumpulan Data

1.8.6.1 Teknik Observasi

Teknik observasi ini adalah sebagai alat pengumpul data mengenai pengamatan langsung dan tidak langsung mengenai perilaku dan makna perilaku dari para responden.

Penelitian ini dapat dilakukan dengan pengamatan dan pencatatan langsung terhadap kegiatan Apel Pagi yang dilaksanakan di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat guna mendapatkan data yang peneliti butuhkan karena kegiatannya dapat langsung diamati oleh kasat mata.

1.8.6.2 Teknik Dokumentasi

Teknik ini adalah mengumpulkan data melalui melalui arsip tertulis seperti data pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat, profil perusahaan dan struktur organisasi perusahaan. Hal ini dilakukan untuk melengkapi data-data yang diperlukan dalam melakukan penelitian.

1.8.6.3 Kuesioner

Kuesioner adalah suatu alat pengumpul data dan informasi dengan cara menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis pula oleh responden. Kuesioner ini disebut teknik komunikasi secara tidak langsung.

Pembuatan kuesioner ini dilakukan agar penulis memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan survey dan memperoleh informasi dengan reliabilitas dan validitas setinggi mungkin .

Klasifikasi kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup ini peneliti menyediakan pertanyaan atau pernyataan bersifat positif maupun negatif dimana hal ini bertujuan lebih menggali keakuratan informasi yang akan diolah nanti. Sekaligus memberikan sejumlah kemungkinan jawaban kepada responden.

1.8.6.4 Studi kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan dengan mempelajari dan memanfaatkan bahan-bahan pustaka seperti buku-buku, website dan data dari lembaga yang menunjang proses pengumpulan dan analisa data. Studi kepustakaan ini merupakan kegiatan yang penting guna mendapatkan bahan masukan yang terpercaya dalam menyusun laporan penelitian juga sebagai referensi yang menjadi acuan penulis dalam menjalankan penelitian.

Sumber kepustakaan yang digunakan adalah buku yang berjudul Psikologi Komunikasi karya Jalaluddin Rakhmat, Metode Penelitian Sosial karya Dadang Kuswana, Metode dan Teknik Menyusun Tesis karya Riduwan,

Manajemen Sumber Daya Manusia karya Malayu Hasibuan dan buku-buku lain yang menunjang penelitian ini.

1.8.7 Teknik Pengukuran Instrumen Penelitian

1.8.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan (kesesuaian) suatu instrumen. Uji validitas perlu dilakukan untuk mengukur kesamaan antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya yang terjadi pada objek yang diteliti. Hasil penelitian yang valid bila terdapat persamaan antara data yang terkumpul dengan data yang terjadi pada objek. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2010:211). Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dan alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir, dengan rumus *Pearson Product Moment* adalah :

$$r_{hitung} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) - (n \sum y^2 - (\sum y)^2)\}}}$$

(Riduwan, 2013 : 110)

Keterangan:

- r_{hitung} = Koefisien korelasi
- $\sum x$ = jumlah skor *item*
- $\sum y$ = jumlah skor total (seluruh item)
- n = Jumlah responden

Nilai r_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$) dan kaidah keputusan :

Jika : $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, berarti item pernyataan dinyatakan valid

$r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, berarti item pernyataan dinyatakan tidak valid

Uji validitas ini penulis menggunakan alat komputer dengan program *SPSS 15.0 for windows*.

1.8.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk menguji sejauh mana alat yang menjadi pengukur bisa dipercaya dan diandalkan. Reliabilitas ini akan menunjukkan konsisten suatu alat pengukur di dalam pengukuran gejala yang sama. Penelitian penulis berhubungan dengan pengujian sikap maka untuk menguji reliabilitas ini dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Kaidah keputusannya yaitu jika nilai $\text{Alpha} > 0.6$ maka reliabel.

Uji Reliabilitas ini penulis menggunakan alat komputer dengan program *SPSS 15.0 for windows*.

1.8.8 Analisis Data

Analisis data dilakukan penulis setelah mengumpulkan seluruh data dan informasi yang diperlukan dalam suatu penelitian. Analisis data dimaksudkan untuk menganalisis data dari hasil catatan lapangan, atau dari sumber informasi yang diperoleh.

Data kuantitatif diolah kedalam skor frekuensi melalui proses sebagai berikut :

1. Membuat kolom-kolom seperti : kolom item, pernyataan responden, serta membuat frekuensi jawaban yang sudah diperoleh dari responden.
2. Mencari nilai f (frekuensi) dengan jalan menjumlahkan secara total dari setiap pernyataan responden.
3. Mencari frekuensi seluruhnya (n) dengan menjumlahkan seluruh responden.
4. Setiap soal mempunyai 5 (lima) jawaban yang dipilih salah satunya yaitu SS, S, N, TS, dan STS yang masing-masing jawaban diberi poin. Poin untuk masing-masing jawaban diberi nilai sebagai berikut :

Tabel 1.3

Nilai Jawaban Pernyataan

Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
SS = 5	SS = 1
S = 4	S = 2
N = 3	N = 3
TS = 2	TS = 4
STS = 1	STS = 5

Analisis data selanjutnya yaitu mengukur kontribusi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi sederhana. Persamaan yang menggambarkan hubungan antar variabel dinyatakan dengan analisis korelasi *pearson product moment*. Analisis korelasi *pearson product moment* ini adalah untuk mengetahui derajat hubungan variabel bebas

dengan variabel terikat. Perhitungan korelasi dan regresi sederhana dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan program *Statistical Product and Services Solutions (SPSS) versi 15.0*.

Rumus korelasi *Pearson Product Moment (PPM)*:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) - (n \sum y^2 - (\sum y)^2)\}}}$$

(Riduwan, 2013 : 136)

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi *product moment* antara variabel X dan Y (antara skor *item* dan skor total).

$\sum x$ = jumlah skor X (jumlah skor *item*).

$\sum y$ = jumlah skor Y (jumlah skor total).

$\sum x^2$ = jumlah X kuadrat (jumlah skor *item* kuadrat).

$\sum y^2$ = jumlah Y kuadrat (jumlah skor total kuadrat).

n = jumlah responden (jumlah sampel).

Korelasi PPM dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga $(-1 \leq r \leq +1)$. Apabila nilai $r = -1$ berarti korelasinya negatif sempurna, $r = 0$ artinya tidak ada korelasi, dan $r = 1$ berarti korelasinya sangat kuat.

Sedangkan arti harga r akan dikonsultasikan dengan tabel di bawah ini.

Tabel 1.4
Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,800 – 1,000	Sangat kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,400 – 0,599	Cukup kuat
0,200 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat rendah

Selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variable X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

(Riduwan, 2013 :136)

Keterangan:

KP : nilai koefisien determinan

r : nilai koefisien korelasi

Pengujian lanjutan yaitu uji signifikansi yang berfungsi apabila peneliti ingin mencari makna hubungan variabel X terhadap Y, maka hasil korelasi PPM tersebut diuji dengan menggunakan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Riduwan, 2013 :137)

Keterangan:

t_{hitung} = Nilai t

r = Nilai Koefisien Korelasi

n = Jumlah sampel

Distribusi (Tabel t) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$) dan

kaidah keputusan :

Jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti signifikan

$t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti tidak signifikan.

Untuk analisis regresi sederhana dinyatakan dengan persamaan di bawah ini.

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y : subjek variable terikat yang diproyeksikan

X : variable bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksi

A : nilai konstanta Y jika $X = 0$

B : nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y .