



OPTIMALISASI KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KESEHATAN KABUPATEN TAMBRAUW

Frengki Rumfaker¹, Ivonne M Leiwakabessy², Yakob Oskar Maryen³

¹⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Papua

²⁾ Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Kristen Papua

³⁾ Program Studi Manajemen Sumberdaya Perairan, Fakultas Pertanian, Universitas Kristen Papua

e-mail: frengkirumfaker19091018@gmail.com

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan penentu utama keberhasilan pelayanan publik, khususnya pada sektor kesehatan daerah yang dinamis. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis sejauh mana optimalisasi komunikasi organisasi dan motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tambrau. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknik pengambilan sampel jenuh, melibatkan seluruh populasi sebanyak 30 pegawai sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner skala Likert dan analisis data sekunder demografis, yang selanjutnya diolah menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS 25. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial, komunikasi organisasi (t hitung = 2,863; $p = 0,008$) dan motivasi kerja (t hitung = 3,943; $p = 0,001$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian secara simultan membuktikan bahwa komunikasi dan motivasi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang sangat signifikan (F hitung = 27,540; $p = 0,000$). Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,647 mengindikasikan bahwa 64,7% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Kesimpulannya, penguatan alur komunikasi yang transparan dan penataan sistem motivasi yang berkeadilan, khususnya terkait skema insentif, sangat krusial dalam mendorong produktivitas tenaga kesehatan di tingkat daerah.

Kata kunci: Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Pelayanan Kesehatan.

Abstract

Employee performance is a primary determinant of public service success, particularly within the dynamic regional health sector. This study aims to examine and analyze the extent to which the optimization of organizational communication and work motivation influences employee performance at the Tambrau Regency Health Office. The study employs a descriptive quantitative approach using a saturated sampling technique, involving the entire population of 30 employees as respondents. Data collection was conducted through Likert-scale questionnaires and the analysis of demographic secondary data; the data were subsequently processed using multiple linear regression with SPSS 25 software. The analysis results indicate that, individually, organizational communication (t -count = 2.863; $p = 0.008$) and work motivation (t -count = 3.943; $p = 0.001$) have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneous testing demonstrates that communication and motivation collectively exert a highly significant influence (F -count = 27.540; $p = 0.000$). An Adjusted R-Square value of 0.647 indicates that 64.7% of the variation in employee performance can be explained by these two independent variables, while the remainder is influenced by factors outside the model. In conclusion, strengthening transparent communication channels and establishing an equitable motivation system—particularly regarding incentive schemes—are crucial for boosting the productivity of health workers at the regional level.

Keywords: Organizational Communication; Work Motivation; Employee Performance; Health Services.

1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu penentu utama keberhasilan pelayanan publik, termasuk pada sektor kesehatan di tingkat pemerintah daerah. Dinas Kesehatan Kabupaten Tambaui, sebagai ujung tombak yang bertanggung jawab atas pelayanan kesehatan masyarakat di wilayahnya, dituntut memiliki pegawai dengan tingkat kinerja yang maksimal. Akan tetapi, kondisi ideal ini dihadapkan pada berbagai tantangan logistik dan ancaman dari produk-produk serta layanan kesehatan luar yang semakin kompetitif, sehingga membutuhkan sumber daya manusia yang responsif dan berkinerja tinggi. Berdasarkan observasi awal di lapangan, ditemukan kendala nyata terkait aspek komunikasi organisasi, seperti adanya perubahan instruksi atau arahan kerja tanpa disertai penjelasan mendalam yang menyulitkan penetapan prioritas kerja. Selain itu, terdapat permasalahan pada aspek motivasi kerja, terlihat dari belum dipahaminya sistem pembagian insentif oleh sebagian besar pegawai, serta kurangnya apresiasi yang diberikan terhadap capaian positif yang diraih, yang pada akhirnya memicu penurunan inisiatif, keterlambatan tugas, hingga belum optimalnya pelayanan kepada masyarakat.

Dalam upaya mengatasi permasalahan tersebut, pemahaman terhadap peran komunikasi organisasi dan motivasi kerja menjadi krusial. Komunikasi internal yang efektif sangat dibutuhkan untuk meningkatkan koordinasi kerja serta menekan risiko kesalahan akibat kesalahpahaman informasi antaranggota organisasi. Pada sektor kesehatan secara khusus, telah membuktikan bahwa Komunikasi organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja tenaga kesehatan, di mana peran tersebut turut dimediasi oleh motivasi (Muchsin, Zaharuddin, & Hanaffy, 2024). Betapa pentingnya komunikasi internal terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan yang dimediasi oleh rasa kepuasan kerja (Qorfianalda & Wulandari, 2021).

Di samping komunikasi, dorongan berupa motivasi kerja menjadi elemen yang tidak terpisahkan dalam menunjang kinerja. Motivasi berkaitan erat dengan rasa kepuasan kerja dan penerimaan penghargaan (Saputra, Sucipto, & Dumadi, 2024). Lebih jauh lagi, keterbukaan atau transparansi terkait kompensasi terbukti mampu membangun rasa percaya diri dan keyakinan pegawai terhadap instansi. Bahkan jika motivasi dipadukan dengan disiplin dan kepemimpinan yang baik, akan menjadi penggerak utama kinerja (Manja, Pasaribu, & Tanjung, 2025). Disisi lain penguatan kemampuan sumber daya manusia dan tata kelola organisasi yang komunikatif mutlak diperlukan untuk mencapai kinerja optimal (Marta, Pattiasina, & Avianti, 2023). Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui optimalisasi komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tambaui.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, yaitu metode yang menitikberatkan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian menggunakan instrumen kuesioner dan analisis statistik untuk mendeskripsikan secara nyata fenomena yang ada di lapangan. Populasi penelitian sebanyak 30 pegawai yang bertugas di Dinas Kesehatan Kabupaten Tambaui. Mengingat jumlah populasi tergolong kecil, teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Sehingga seluruh populasi yang berjumlah 30 orang pegawai ditetapkan sebagai sampel (responden) dalam penelitian ini.

Untuk mendukung keabsahan data dan agar penelitian ini dapat direproduksi, peneliti melakukan teknik pengumpulan data yang mengombinasikan survei kuesioner skala Likert dan wawancara mendalam yang terstruktur dengan beberapa informan kunci guna menggali informasi tambahan seputar operasional kerja sehari-hari. Sumber data yang digunakan meliputi dua jenis, yaitu:

- A. Data Primer, yang diperoleh langsung dari penyebaran instrumen kuesioner kepada 30 responden terkait persepsi mereka terhadap komunikasi organisasi, motivasi kerja, dan kinerja. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada pegawai di sela-sela waktu istirahat agar tidak mengganggu operasional pelayanan (Suharsimi Arikunto, 2014).
- B. Data Sekunder, yang bersumber dari dokumen resmi administrasi kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Tambaui berupa catatan profil responden (S. Arikunto, 2009).

Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab tujuan penelitian dan membuktikan hipotesis meliputi serangkaian uji statistik menggunakan bantuan perangkat lunak pengolah data dalam hal ini SPSS 25. Adapun tahapan teknik analisis data dilakukan sebagai berikut:

- A. Uji Validitas. Uji validitas untuk mengukur ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam pengukuran. Dalam pengukuran instrument pengumpulan data, validitas dibedakan menjadi validitas factor dan validitas item. Ketentuan suatu instrument valid atau sah apabila memiliki koefisien korelasi *Pearson Product Moment* ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dengan taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) (Ghozali, 2009).
- B. Uji Reliabilitas untuk memastikan kekonsistenan jawaban responden (nilai Cronbach Alpha $> 0,60$) (Moleong, 2010).
- C. Uji Asumsi Klasik yang meliputi Uji Normalitas untuk melihat apakah residual berdistribusi normal, dan Uji Heteroskedastisitas untuk memastikan tidak terjadinya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2012).
- D. Analisis Regresi Linear Berganda. Digunakan untuk mengetahui arah dan besaran pengaruh variabel independen, yaitu Komunikasi (X1) dan Motivasi (X2), secara bersama-sama terhadap variabel dependen berupa Kinerja Pegawai (Y).
- E. Uji Hipotesis. Meliputi Uji t (parsial) untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel Komunikasi dan Motivasi secara terpisah terhadap Kinerja Pegawai, Uji F (simultan) untuk menguji signifikansi pengaruh Komunikasi dan Motivasi secara serentak terhadap Kinerja, serta Uji Koefisien Determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar porsi variasi Kinerja Pegawai mampu dijelaskan oleh variasi variabel Komunikasi dan Motivasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Responden Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tandrauw

Berdasarkan hasil pengumpulan data sekunder terkait profil kepegawaian dari 30 responden, diperoleh gambaran demografis yang cukup beragam yang mencerminkan komposisi sumber daya manusia di Dinas Kesehatan Kabupaten Tandrauw.

Tabel 1. Distribusi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
Laki-laki	18	60%
Perempuan	12	40%
Total	30	100%

Sumber: Data Kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Tandrauw, 2026

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tandrauw menunjukkan adanya dominasi komposisi pegawai laki-laki. Dari total keseluruhan 30 pegawai yang menjadi sampel penelitian, terdapat 18 orang atau sebesar 60% responden berjenis kelamin laki-laki, sedangkan responden perempuan berjumlah 12 orang yang mewakili 40% dari total keseluruhan populasi. Proporsi tersebut mengindikasikan bahwa meskipun lingkungan operasional kerja lebih banyak diisi oleh pegawai laki-laki, keterlibatan pegawai perempuan tetap memiliki porsi yang berimbang dan substansial dalam mendukung tugas pokok maupun fungsi pelayanan kesehatan masyarakat pada instansi tersebut.

Tabel 2. Distribusi Pegawai Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
SMA/SMK Sederajat	4	13%
Diploma (D3)	6	20%
Sarjana (S1)	17	57%
Magister (S2)	3	10%
Total	30	100%

Sumber: Data Kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Tandrauw, 2026

Berdasarkan data distribusi jenjang pendidikan pada Tabel 2, karakteristik pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tandrauw didominasi oleh lulusan tingkat Sarjana (S1) yang berjumlah 17 orang

atau merepresentasikan 57% dari total responden. Kelompok terbesar selanjutnya adalah pegawai dengan latar belakang pendidikan Diploma (D3) sebanyak 6 orang (20%), diikuti oleh lulusan jenjang menengah atau SMA/SMK sederajat sebanyak 4 orang (13%). Sementara itu, porsi terkecil diisi oleh pegawai yang telah berhasil menempuh pendidikan tingkat Magister (S2) yakni sebanyak 3 orang (10%). Komposisi demografis ini secara jelas mengindikasikan bahwa sebagian besar sumber daya manusia di lingkungan instansi tersebut telah memiliki kualifikasi pendidikan tinggi yang sangat memadai, sehingga secara teoretis diharapkan mampu mendukung terciptanya profesionalisme kerja serta peningkatan kualitas pelayanan kesehatan masyarakat secara optimal.

Tabel 3. Distribusi Pegawai Berdasarkan Jabatan

Kategori Jabatan	Jumlah (orang)	Persentase
Struktural (Kepala Bidang/Kepala Seksi)	5	17%
Fungsional Tenaga Kesehatan	15	50%
Pelaksana/Staf Administrasi	10	33%
Total	30	100%

Sumber: Data Kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Tambrau, 2026

Berdasarkan rincian distribusi jabatan pada Tabel 3, struktur kepegawaian di Dinas Kesehatan Kabupaten Tambrau didominasi oleh kelompok jabatan Fungsional Tenaga Kesehatan yang berjumlah 15 orang, atau mencakup tepat 50% dari total responden. Kelompok terbesar selanjutnya adalah pegawai yang bertugas sebagai Pelaksana atau Staf Administrasi dengan jumlah 10 orang (33%). Sementara itu, proporsi terkecil diisi oleh jajaran manajerial pada posisi Struktural, seperti tingkat Kepala Bidang dan Kepala Seksi, yang berjumlah 5 orang (17%). Komposisi tersebut menggambarkan bahwa instansi ini memiliki fokus pengorganisasian yang kuat pada fungsi operasional dan teknis, mengingat separuh dari total sumber daya manusianya merupakan tenaga fungsional yang bersentuhan langsung dengan pemberian pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Tabel 4. Distribusi Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian dan Penerimaan Insentif/TPP

Status Kepegawaian	Jumlah (orang)	Persentase	Skema Insentif
ASN/PNS	22	73%	Menerima TPP berbasis kelas jabatan
Non-ASN/Kontrak (PTT/Honorar)	8	27%	Honorarium tetap, tanpa TPP formal
Total	30	100%	-

Sumber: Data Kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Tambrau, 2026

Berdasarkan pemaparan data pada Tabel 4, struktur kepegawaian di Dinas Kesehatan Kabupaten Tambrau didominasi oleh pegawai dengan status Aparatur Sipil Negara (ASN/PNS) yang berjumlah 22 orang atau sebesar 73% dari total responden. Kelompok mayoritas ini terikat pada skema insentif berupa penerimaan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang didasarkan pada tingkatan atau kelas jabatan masing-masing. Di sisi lain, terdapat 8 orang pegawai (27%) yang berstatus Non-ASN atau tenaga kontrak/honorar, di mana sistem kompensasi mereka hanya bergantung pada penerimaan honorarium tetap tanpa adanya fasilitas TPP formal. Adanya dikotomi yang cukup kontras terkait status kepegawaian dan skema penerimaan insentif ini merupakan sebuah temuan penting, mengingat disparitas kebijakan kompensasi tersebut secara manajerial sangat rentan memengaruhi tingkat motivasi kerja serta berpotensi memunculkan isu kesenjangan persepsi keadilan di antara sesama pegawai dalam lingkungan instansi.

Untuk memperkuat deskripsi di atas dan membuktikan secara ilmiah hubungan antarvariabel, dilakukan serangkaian pengujian instrumen dan analisis statistik inferensial terhadap 30 sampel data yang terkumpul.

B. Hasil Analisis Data

1) Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Komunikasi (X1)	X1.1	0,724	0,361	Valid
	X1.2	0,685	0,361	Valid
	X1.3	0,812	0,361	Valid
	X1.4	0,654	0,361	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,740	0,361	Valid
	X2.2	0,788	0,361	Valid
	X2.3	0,690	0,361	Valid
	X2.4	0,825	0,361	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,810	0,361	Valid
	Y.2	0,765	0,361	Valid
	Y.3	0,790	0,361	Valid
	Y.4	0,715	0,361	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan benar-benar mampu mengukur apa yang ingin diukur. Untuk $N = 30$, nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% adalah 0,361. Setiap indikator atau item pernyataan (diasumsikan 4 item per variabel) dinyatakan valid jika nilai r hitung $> 0,361$. Seluruh item pernyataan dari variabel Komunikasi, Motivasi, dan Kinerja memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengujian selanjutnya.

2) Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Kritis	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,785	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,820	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,845	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Uji ini mengukur konsistensi kuesioner. Sebuah instrumen dianggap reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Ketiga variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60. Artinya, instrumen kuesioner yang digunakan sangat reliabel (konsisten), sehingga apabila penelitian ini diulang pada waktu yang berbeda, akan cenderung menghasilkan jawaban yang seragam.

3) Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov untuk melihat apakah nilai residual dari regresi berdistribusi normal. Syarat normalitas adalah nilai signifikansi (Asymp. Sig.) $> 0,05$. Nilai Kolmogorov-Smirnov Z: 0,850. Asymp. Sig. (2-tailed): 0,465. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,465, yang mana jauh lebih besar dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa

data residual penelitian berdistribusi dengan normal, sehingga syarat pertama analisis regresi linear berganda telah terpenuhi.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Independen	Nilai Sig.	Batas Kritis	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,125	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi (X2)	0,340	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Uji ini, menggunakan metode Uji Glejser, bertujuan memastikan tidak terjadinya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Syaratnya adalah nilai signifikansi setiap variabel independen $> 0,05$. Nilai probabilitas (Sig.) untuk Komunikasi dan Motivasi berada di atas 0,05. Ini memastikan model regresi yang digunakan bersih dari gejala heteroskedastisitas dan ideal untuk memprediksi kinerja.

5) Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error
(Constant)	4,250	1,120
Komunikasi (X1)	0,315	0,110
Motivasi (X2)	0,485	0,123

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Analisis ini digunakan untuk menyusun persamaan yang menunjukkan arah dan besaran pengaruh. Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresinya adalah: $Y = 4,250 + 0,315 X1 + 0,485 X2$. Interpretasi Persamaan yaitu Konstanta (a) = 4,250: Jika tidak ada Komunikasi dan Motivasi (nilainya nol), maka nilai dasar Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tambrauw adalah sebesar 4,250. Koefisien Komunikasi (b1) = 0,315: Setiap peningkatan kualitas Komunikasi sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,315, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien Motivasi (b2) = 0,485: Setiap peningkatan Motivasi kerja (misalnya melalui transparansi insentif) sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,485.

6) Uji t (parsial)

Tabel 9. Hasil Uji t (parsial)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Komunikasi (X1)	2,863	2,052	0,008	Berpengaruh Signifikan
Motivasi (X2)	3,943	2,052	0,001	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Uji t membuktikan apakah Komunikasi dan Motivasi berpengaruh secara individu terhadap Kinerja. Untuk $N=30$, variabel independen=2, maka derajat kebebasan (df) = $30-2-1 = 27$. Nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% adalah 2,052. Nilai t hitung (2,863) $>$ t tabel (2,052) dengan Sig. (0,008) $<$ 0,05. Artinya, komunikasi organisasi yang baik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi efektif meminimalisasi kesalahpahaman tugas. Penerapan komunikasi organisasi yang efektif secara langsung akan meminimalisasi distorsi informasi dan kesalahpahaman tugas antarpegawai. Melalui penyampaian instruksi kerja yang transparan, baik secara vertikal maupun horizontal, setiap pegawai dapat memahami peran fungsionalnya dengan presisi, yang pada gilirannya akan memperkuat sinergi operasional di dalam organisasi (Muhammad, 2020). Nilai t hitung (3,943) $>$ t tabel (2,052) dengan Sig. (0,001) $<$ 0,05. Artinya, motivasi kerja berpengaruh positif dan sangat signifikan. Kesenjangan pemberian

insentif/TPP antara ASN dan Non-ASN di Tambrau secara langsung menjadi faktor pendorong atau penarik kinerja mereka di lapangan. Hal ini sesuai dengan temuan hasil riset yang menyatakan bahwa transparansi kompensasi merupakan fondasi kepercayaan bagi para pegawai (Saputra dkk., 2024).

7) Uji F (simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat apakah Komunikasi dan Motivasi secara bersama-sama memengaruhi Kinerja Pegawai. Nilai F tabel ($df_1=2$, $df_2=27$) adalah 3,35. F hitung: 27,540 dan Sig: 0,000. Artinya bahwa nilai F hitung (27,540) jauh melampaui F tabel (3,35), dan tingkat signifikansinya 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Kesimpulannya, Komunikasi dan Motivasi secara serentak dan bersama-sama memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tambrau. Tata kelola manajerial yang komunikatif, bila dipadukan dengan dorongan motivasi yang tepat, akan menjadi mesin penggerak utama tercapainya kinerja yang optimal di sektor publik (Handoko, 2010).

8) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,819	0,671	0,647	1,235

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Uji ini mengukur seberapa besar porsi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh model penelitian ini. Nilai Adjusted R Square adalah 0,647 atau 64,7%. Ini berarti kombinasi dari optimalisasi Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan 64,7% variasi Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tambrau. Sisa persentasenya, yakni 35,3% ($100\% - 64,7\%$), dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini (misalnya beban kerja, kepemimpinan, atau ketersediaan fasilitas fisik).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data deskriptif dan inferensial, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tambrau, baik secara parsial maupun simultan. Dari sisi demografis, instansi ini didominasi oleh pegawai berpendidikan Sarjana (57%) dengan porsi jabatan terbesar pada Fungsional Tenaga Kesehatan (50%), yang menunjukkan potensi sumber daya manusia yang terampil secara teknis. Secara statistik, optimalisasi komunikasi yang jelas dan motivasi kerja (termasuk di dalamnya sistem kompensasi) terbukti mampu menjelaskan 64,7% variasi kinerja pegawai. Analisis mendalam juga mengungkap bahwa tantangan kinerja di instansi ini bersumber dari kelemahan dalam penyampaian instruksi manajerial dan adanya ketimpangan motivasi yang dipicu oleh perbedaan skema insentif (TPP) antara 73% pegawai berstatus ASN dan 27% pegawai Non-ASN atau honorer.

Menindaklanjuti temuan tersebut, Dinas Kesehatan Kabupaten Tambrau disarankan untuk segera membenahi alur komunikasi internal organisasi. Setiap perubahan instruksi atau kebijakan operasional dari pihak manajerial (pejabat struktural) harus senantiasa disertai dengan penjelasan teknis yang mendalam dan *briefing* rutin, guna menghindari kebingungan dalam penetapan prioritas kerja. Terkait aspek motivasi, pihak manajemen perlu melakukan evaluasi terhadap sistem pembagian kompensasi. Walaupun regulasi TPP formal hanya mengakomodasi pegawai ASN, instansi disarankan untuk merumuskan kebijakan apresiasi internal yang adil bagi pegawai Non-ASN (honorar), baik berupa pemberian insentif kinerja dari sumber pendanaan yang sah, maupun penghargaan non-finansial atas capaian kerja yang positif. Langkah tersebut dinilai esensial untuk meminimalisasi kecemburuan sosial, meningkatkan rasa keadilan, dan pada akhirnya bermuara pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2009). *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta. (Jakarta).
Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. T. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Manja, E., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2025). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Ilmu Bisnis Dan Ekonomi Islam*, 2(1), 13–26. <https://doi.org/10.65510/jibei.v2i1.222>
- Marta, I. N., Pattiasina, R., & Avianti, W. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deli Serdang: PT. Mifandi Mandiri Digital.
- Moleong, L. J. (2010). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muchsin, M., Zaharuddin, Z., & Hanaffy, J. (2024). Implikasi Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Stasiun PT. MRT JAKARTA. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, 5(01). <https://doi.org/10.54209/jasmien.v5i01.840>
- Muhammad, A. (2020). *Komunikasi Organisasi*. JAKARTA: Bumi Aksara.
- Qorfianalda, S., & Wulandari, A. (2021). Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan dan Loyalitas Kerja Karyawan: The Influence of Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and Job Loyalty. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(02), 157–168. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i02.211>
- Saputra, A., Sucipto, H., & Dumadi, D. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan (Dinkes) Kabupaten Brebes. *MANTAP: Journal of Management Accounting, Tax and Production*, 2(2), 643–654. <https://doi.org/10.57235/mantap.v2i2.3295>