



PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN TAMBRAUW

Rezcova Kaikatuy

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Papua

e-mail: rezcovakaikatuy@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Tambrau. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tambrau yang berjumlah 29 orang. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Pengumpulan data dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner tertutup berbasis skala Likert, wawancara mendalam, dan studi pustaka. Analisis data diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25 dengan pengujian regresi linear sederhana serta uji t parsial. Hasil pengujian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui nilai t hitung sebesar 5,323 yang lebih besar dari t tabel (2,052) serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 19,416 + 0,695X$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,512 mengindikasikan bahwa variabel komunikasi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 51,2% terhadap motivasi kerja pegawai, sedangkan sisa 48,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Pimpinan instansi disarankan untuk mereformasi komunikasi struktural agar lebih transparan dan inklusif.

Kata kunci: Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, Aparatur Sipil Negara, Dinas Pendidikan Tambrau.

Abstract

This study aims to analyze the effect of communication on employee work motivation at the Education Office of Tambrau Regency. A descriptive quantitative approach was employed in this research. The population consisted of all 29 employees working at the Education Office of Tambrau Regency. Saturated sampling (census technique) was applied, making all members of the population research respondents. Data collection was conducted using closed questionnaires with a Likert scale, in-depth interviews, and literature reviews. Data analysis was executed using SPSS software version 25, incorporating simple linear regression and partial t-tests. The results indicate that communication has a positive and significant effect on employee work motivation. This finding is evidenced by a calculated t-value of 5.323, which exceeds the t-table value of 2.052, with a significance level of $0.000 < 0.05$. The regression equation produced is $Y = 19.416 + 0.695X$. The coefficient of determination (R^2) of 0.512 indicates that communication contributes 51.2% to employee work motivation, while the remaining 48.8% is influenced by other unmeasured variables. Agency leadership is advised to reform structural communication to be more transparent and inclusive.

Keywords: Organizational Communication, Work Motivation, Civil Servants, Tambrau Education Office.

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah instansi pemerintahan dalam menjalankan fungsinya sebagai pelayan masyarakat sangat bergantung pada kualitas dan dedikasi sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Aparatur sipil negara merupakan motor penggerak utama dalam merumuskan, melaksanakan, serta

mengevaluasi berbagai kebijakan strategis daerah. Dalam tata kelola pemerintahan yang baik, motivasi kerja pegawai menjadi fondasi psikologis krusial yang menentukan sejauh mana target instansi dapat dicapai secara efisien. Secara teoretis, motivasi kerja dipahami sebagai daya pendorong yang memicu, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku seseorang untuk mencapai tujuan secara konsisten, baik yang bersumber dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik). Keberadaan dorongan ekstrinsik ini tidak dapat dipisahkan dari bagaimana lingkungan kerja mengelola interaksi antarpegawai, di mana iklim pertukaran informasi yang saling menghargai terbukti mampu mendongkrak motivasi secara tajam (Fachrezi & Khair, 2020).

Dinas Pendidikan Kabupaten Tambrauw memegang mandat esensial dalam memajukan kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Tambrauw dengan karakteristik geografis dan sosial yang menantang. Dinamika kelokalan ini menuntut aparatur yang tangguh dan memiliki motivasi pengabdian yang tinggi. Namun, pencapaian visi institusi kerap berbenturan dengan permasalahan komunikasi struktural antara pimpinan dan bawahan yang berimbas pada menurunnya semangat kerja pegawai. Gejala demotivasi yang paling dominan terlihat dari seringnya instruksi pekerjaan disalahpahami oleh staf pelaksana. Hal ini merupakan bentuk kegagalan dalam dimensi komunikasi vertikal, yakni aliran informasi dari atas ke bawah. Padahal, kegagalan penyampaian instruksi dari manajemen puncak menuju tingkatan staf adalah penyumbang utama terhadap penciptaan jarak psikologis yang secara langsung mematikan inisiatif dan produktivitas (Dewi, 2021). Sebaliknya, aliran informasi pimpinan yang lancar, jelas, dan sesuai kebutuhan akan berdampak pada penerimaan yang positif dari bawahan dan secara signifikan memulihkan dorongan untuk bekerja.

Selain komunikasi yang kabur, permasalahan lain di instansi ini adalah minimnya ruang bagi staf untuk memberikan umpan balik serta tidak meratanya penyebaran informasi kebijakan di berbagai lini fungsional. Ketimpangan ini menghambat jalannya komunikasi horizontal antar rekan kerja, maupun komunikasi vertikal yang melintasi fungsi hierarkis. Komunikasi organisasi yang efektif idealnya bukan sekadar proses mekanis pemindahan kata, melainkan penciptaan kesamaan makna dan empati. Ketika ruang diskusi horizontal dan vertikal tersumbat, pegawai merasa terisolasi dan tidak dihargai. Sebaliknya, iklim komunikasi yang asertif dan intensif sangat krusial sebagai alat pembangun motivasi yang secara simultan mampu meredakan tekanan pekerjaan (Rialmi & Morsen, 2020). Organisasi yang membuka saluran-saluran komunikasinya tidak lagi hanya bertukar data operasional, tetapi secara aktif membangun lingkungan yang kondusif agar kinerja unggul dapat tercipta (Cahyono, 2024).

Penyelesaian masalah komunikasi sangat krusial karena dalam ekosistem birokrasi pemerintahan, kelancaran dialog merupakan jantung dari budaya organisasi yang sehat. Keterbukaan komunikasi struktural yang transparan akan selalu sukses menginkubasi kompetensi serta memacu aparatur untuk terus mengasah kemampuannya (Ainanur, Tirtayasa, & Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2018). Lebih dari itu, kejelasan dalam penjabaran arah manajerial sangat dibutuhkan untuk mengubah beban kerja dan kemampuan pegawai menjadi motivasi yang berkontribusi langsung pada efisiensi layanan. Hal ini menjadi prasyarat mutlak dalam sektor publik agar kedisiplinan dan kepatuhan pegawai lahir dari kesadaran intrinsik, bukan karena ketakutan terhadap otoritas pimpinan (Istiqomah & Suhartini, 2015). Jika pimpinan gagal mengomunikasikan apresiasi dan visi instansinya secara humanis, maka mustahil untuk melahirkan kepuasan kerja yang menjadi fondasi dasar bagi motivasi operasional staf. Pendekatan manajerial ini juga harus adaptif merangkul semua usia, memastikan bahwa komunikasi internal mampu membentuk ikatan dan komitmen dari pegawai lintas generasi (Wardhani, Handayani, & Fahrezi, 2022).

Berangkat dari fenomena kesenjangan komunikasi yang memicu menurunnya motivasi kerja, ditambah dengan kokohnya landasan konseptual yang membuktikan bahwa komunikasi adalah penentu fundamental bagi motivasi kerja, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tambrauw? Sedangkan, tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tambrauw.

2. METODE

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif deskriptif digunakan untuk menggambarkan dan menaksir bagaimana keadaan, yakni naik turunnya variabel dependen, apabila dipengaruhi oleh variabel independen melalui pengujian statistik matematis yang objektif. Pendekatan ini diterapkan guna mendeskripsikan kondisi faktual yang ada di

lapangan secara sistematis dan terperinci, lalu menganalisis ada atau tidaknya hubungan sebab akibat serta seberapa besar tingkat pengaruh antara variabel bebas, dalam hal ini komunikasi, terhadap variabel terikat, yaitu motivasi kerja pegawai (Sugiyono, 2011).

Populasi yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah seluruh sumber daya manusia yang berstatus sebagai pegawai, baik yang menduduki jabatan struktural maupun posisi staf pelaksana di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Tambora. Berdasarkan data kepegawaian, jumlah populasi secara keseluruhan adalah sebanyak 29 orang pegawai. Meninjau ukuran populasi yang relatif terbatas, peneliti menetapkan metode pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Soehartono, 2009). Penggunaan sampel jenuh berarti seluruh anggota populasi yang berjumlah 29 pegawai tersebut dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Apabila jumlah populasi berada di bawah angka seratus orang, maka pengambilan keseluruhan subjek diwajibkan guna mereduksi kemungkinan kesalahan generalisasi, sehingga kesimpulan yang ditarik nantinya mampu merepresentasikan realitas organisasi secara utuh dan komprehensif (Sugiyono, 2011).

Teknik pengumpulan data di lapangan memadukan pengumpulan data secara survei dengan instrumen wawancara mendalam. Wawancara mendalam ini dirancang secara terstruktur namun tetap mengedepankan keluwesan agar peneliti lain dapat mereproduksi prosedur yang sama di kemudian hari. Teknik pelaksanaannya dimulai dengan menetapkan beberapa informan kunci yang dianggap mewakili kelompok jabatan tertentu, seperti pimpinan tingkat eselon dan beberapa staf pelaksana administratif. Wawancara dilakukan dalam ruang kerja masing-masing untuk membangun kepercayaan. Pertanyaan diarahkan pada keadaan objektif pegawai terkait intensitas komunikasi vertikal, kemudahan akses informasi lintas bidang, serta motivasi mereka terhadap kejelasan arahan kerja. Selain itu juga dilakukan studi pustaka untuk mengumpulkan data. Studi pustaka dilakukan dengan cara mencari referensi-referensi yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, misalnya dari buku, jurnal dan karya ilmiah lainnya (Nazir, 2008).

Sumber data yang digunakan dalam studi ini terbagi menjadi dua kategori utama, yakni data primer dan data sekunder. Data primer adalah informasi yang dikumpulkan secara langsung dari sumber pertama, yaitu dari Dinas Pendidikan Kabupaten Tambora. Penggalan data primer direalisasikan melalui instrumen kuesioner tertutup yang merupakan teknik pengumpulan data yang sangat efisien dan terukur karena responden diberikan seperangkat pernyataan tertulis untuk dijawab sesuai persepsinya (Sugiyono, 2017). Kuesioner ini dirancang menggunakan skala ukur interval berbasis modifikasi skala *Likert* 1-5, yang memungkinkan responden untuk merespons pernyataan mulai dari rentang sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Sedangkan, data sekunder merupakan sekumpulan informasi yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui perantara dokumen resmi instansi terkait. Dalam penelitian ini, data sekunder mencakup arsip profil kepegawaian, daftar nominatif pegawai struktural, nomenklatur jabatan, serta telaah literatur dari berbagai jurnal ilmiah yang mendasari kerangka berpikir penelitian. Teknik pengumpulan data dilaksanakan secara sistematis dengan mendatangi instansi terkait secara langsung. Peneliti mengajukan permohonan izin kepada pihak pimpinan instansi untuk menyebarkan kuesioner kepada 29 pegawai.

Dalam penelitian ini data diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25, yang berpatokan penuh pada 29 data sampel yang telah dikumpulkan. Rangkaian analisis diawali dengan melakukan uji validitas data menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Uji validitas ini mutlak dilakukan untuk memastikan dan mengukur apakah butir-butir pernyataan dalam kuesioner benar-benar sahih dan akurat dalam membidik indikator yang dikehendaki. Hal ini dibuktikan dengan membandingkan nilai korelasi hitung setiap butir pertanyaan dengan nilai r tabel pada tingkat signifikansi 5% (Sugiyono, 2017). Tahap kedua adalah uji reliabilitas menggunakan formula *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas diaplikasikan untuk menilai konsistensi, keandalan, dan stabilitas instrumen ukur. Apabila nilai *Alpha* melampaui ambang batas koefisien standar, maka kuesioner dinyatakan andal (Kuncoro, 2013).

Setelah alat ukur dipastikan valid dan reliabel, pengujian berlanjut pada Analisis Regresi Linear Sederhana. Regresi linier sederhana difungsikan untuk menaksir atau memprediksi besaran perubahan nilai variabel terikat apabila satu variabel bebas dimanipulasi secara statistik. Persamaan regresi yang dihasilkan nantinya akan menunjukkan gambaran konkret arah hubungan kedua variabel tersebut (Sugiyono, 2011). Terakhir, dilakukan pengujian hipotesis secara parsial melalui Uji t . Uji statistik parsial ini wajib dioperasikan untuk melihat apakah koefisien yang ditemukan dari variabel komunikasi benar-benar memiliki makna pengaruh yang signifikan secara terpisah terhadap peningkatan motivasi

kerja di dalam populasi organisasi. Pengujian ini disahkan dengan membandingkan nilai t hitung terhadap nilai t tabel dengan probabilitas kesalahan di bawah margin 5%. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terdiri dari:

- 1) H1: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tambrau.
- 2) H0: Komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tambrau.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian

Profil responden dalam penelitian ini perlu dipaparkan untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai realitas sumber daya manusia yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Tambrau. Karakteristik ini mencakup jenis kelamin, jenjang pendidikan, kategori usia, lama masa pengabdian, hingga tingkat jabatan dalam struktur organisasi, yang mana keseluruhannya memberikan nuansa tersendiri terhadap pola komunikasi yang terbentuk di Dinas Pendidikan Kabupaten Tambrau.

Tabel 1. Kategori Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	15	51,72%
Perempuan	14	48,28%
Total Keseluruhan	29	100,00%

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Tinjauan demografis berdasarkan jenis kelamin memperlihatkan sebuah ekosistem kepegawaian yang sangat setara. Pegawai berjenis kelamin laki-laki tercatat sebanyak 15 orang, sementara pegawai perempuan berjumlah 14 orang. Keseimbangan komposisi yang hampir sempurna ini menciptakan dinamika komunikasi yang lebih egaliter di tempat kerja. Dalam perspektif teori organisasi, ketiadaan dominasi suatu gender dalam populasi pekerja dapat meminimalisasi hambatan komunikasi yang bersifat patriarkis atau matriarkis, sehingga proses pertukaran informasi, baik secara formal maupun informal, dapat berlangsung dengan lebih terbuka dan inklusif.

Tabel 2. Jenjang Pendidikan Pegawai

Jenjang Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Strata Dua (S2)	2	6,90%
Strata Satu (S1)	17	58,62%
Diploma Tiga (D3)	2	6,90%
Sekolah Menengah Atas (SMA)	7	24,14%
Sekolah Menengah Pertama (SMP)	1	3,45%
Total Keseluruhan	29	100,00%

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Dari sudut pandang kapasitas intelektual formal, mayoritas aparatur di dinas ini merupakan kelompok individu yang berpendidikan tinggi. Lulusan Strata Satu (S1) mendominasi dengan jumlah 17 orang, disusul oleh lulusan Strata Dua (S2) sebanyak 2 orang dan Diploma Tiga sebanyak 2 orang. Fakta bahwa lebih dari dua pertiga pegawai telah mengecap pendidikan tinggi mengindikasikan tingkat literasi dan daya cerna informasi yang sangat memadai. Pegawai dengan latar belakang pendidikan yang mapan umumnya cenderung lebih kritis dan membutuhkan pendekatan komunikasi manajerial yang rasional, argumentatif, serta menghargai logika, bukan sekadar instruksi sepihak yang bersifat doktrinal.

Tabel 3. Kategori Kelompok Usia

Kategori Kelompok Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Di bawah 30 tahun	0	0,00%
30 hingga 40 tahun	11	37,93%
41 hingga 50 tahun	11	37,93%
Di atas 50 tahun	7	24,14%
Total Keseluruhan	29	100,00%

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Pemetaan usia responden mengungkap temuan yang cukup menonjol, di mana tidak ditemukan satu pun pegawai yang berusia di bawah 30 tahun. Tenaga kerja terkonsentrasi pada usia pertengahan dan senior, dengan kelompok usia 30-40 tahun dan 41-50 tahun yang masing-masing diisi oleh 11 orang, serta pegawai di atas 50 tahun sebanyak 7 orang. Struktur usia yang matang ini menyiratkan bahwa birokrasi digerakkan oleh individu-individu yang telah mencapai tingkat kematangan emosional tertentu. Mereka memiliki pola pikir yang lebih stabil, gaya bahasa yang cenderung mengedepankan etika, serta mengharapkan perlakuan yang proporsional dari pimpinan dalam berkomunikasi.

Tabel 4. Kelompok Masa Kerja

Kelompok Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Kurang dari 5 tahun	6	20,69%
5 hingga 10 tahun	6	20,69%
11 hingga 20 tahun	12	41,38%
Lebih dari 20 tahun	5	17,24%
Total Keseluruhan	29	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Konsisten dengan distribusi usia, rekam jejak masa pengabdian menunjukkan loyalitas yang panjang dari para pegawai. Dominasi terbesar berada pada kelompok pegawai yang telah mengabdikan selama 11 hingga 20 tahun, yakni sebanyak 12 orang. Interaksi sosial yang telah terjalin selama lebih dari satu dekade ini berimplikasi pada terbentuknya ikatan komunikasi horizontal yang sangat kuat antarrekan kerja. Pengetahuan historis yang mereka miliki mengenai budaya organisasi membuat proses adaptasi informasi menjadi unik, di mana saluran komunikasi informal (kabar dari mulut ke mulut) acap kali berjalan lebih cepat dibandingkan prosedur memo resmi dari pimpinan.

Tabel 5. Tingkat Jabatan

Tingkat Jabatan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Pimpinan Tinggi / Kepala Dinas	1	3,45%
Sekretaris Dinas	1	3,45%
Kepala Bidang (Eselon III)	3	10,34%
Pejabat Pengawas (Eselon IV)	6	20,69%
Pelaksana / Staf	18	62,07%
Total Keseluruhan	29	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Konstruksi organisasi menunjukkan bentuk piramida hierarkis yang klasik. Sebanyak 18 orang berstatus sebagai staf pelaksana yang berada di lapisan operasional paling bawah, didukung oleh 6

pejabat pengawas, 3 kepala bidang, serta pucuk pimpinan yang terdiri dari sekretaris dan kepala dinas. Rasio antara pimpinan dan staf ini menegaskan bahwa beban tugas teknis paling berat dipikul oleh lapisan pelaksana. Oleh sebab itu, efektivitas komunikasi vertikal dari eselon atas menuju ke bawah sangat vital untuk memastikan kebijakan strategis pendidikan di Kabupaten Tambrauw dapat diimplementasikan tanpa hambatan penafsiran.

4. Hasil Analisis Data

Untuk memberikan jawaban pasti atas hipotesis yang diajukan, seluruh instrumen survei yang telah dikumpulkan dimasukkan ke dalam pangkalan data dan diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25 dengan ukuran sampel 29 responden.

A. Uji Validitas

Uji validitas data dilangsungkan untuk memverifikasi akurasi operasional instrumen kuesioner. Dengan menggunakan ukuran populasi 29 orang, berdasarkan tabel distribusi nilai kritis korelasi *Pearson* pada tingkat margin signifikansi 5%, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,367. Setelah matriks korelasi diproses pada SPSS versi 25, seluruh butir pernyataan kuesioner yang mengukur aspek dimensi komunikasi maupun motivasi kerja menunjukkan angka korelasi hitung yang melampaui standar batas bawah tersebut.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Butir Pernyataan	r hitung	r tabel (5%)	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,684	0,367	Valid
Komunikasi (X2)	0,721	0,367	Valid
Komunikasi (X3)	0,652	0,367	Valid
Komunikasi (X4)	0,788	0,367	Valid
Komunikasi (X5)	0,715	0,367	Valid
Motivasi Kerja (Y1)	0,732	0,367	Valid
Motivasi Kerja (Y2)	0,618	0,367	Valid
Motivasi Kerja (Y3)	0,695	0,367	Valid
Motivasi Kerja (Y4)	0,759	0,367	Valid
Motivasi Kerja (Y5)	0,644	0,367	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan formula *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas diaplikasikan untuk menilai konsistensi, keandalan, dan stabilitas instrumen ukur. Apabila nilai *Alpha* melampaui ambang batas koefisien standar, maka kuesioner dinyatakan andal.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas (*Reliability Statistics*)

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	N of Items	Batas Kritis	Keterangan
Komunikasi (X)	0,845	5	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,862	5	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas kedua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, dengan demikian perangkat riset ini terbukti memiliki tingkat reliabilitas (keandalan) yang baik, sehingga memenuhi syarat untuk difungsikan sebagai instrumen pengukur dalam proses pembuktian hipotesis pada fase berikutnya.

C. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Linear Sederhana dioperasikan untuk mengetahui model matematis hubungan antara komunikasi dan motivasi kerja. Dari hasil kalkulasi SPSS versi 25, diperoleh koefisien untuk menyusun persamaan regresi yang terangkum dalam tabel distribusi *Model Summary* dan *Coefficients* berikut ini:

Tabel 8. Ringkasan Model (*Model Summary*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,715	0,512	0,494	2,134

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Tabel 9. Koefisien Regresi (*Coefficients*)

Model	Unstandardized B	Std. Error	Standardized Beta	t hitung	Sig.
(Constant)	19,416	4,215		4,606	0,000
Komunikasi (X)	0,695	0,131	0,716	5,323	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Merujuk pada paparan data koefisien di atas, persamaan regresi linear sederhana terbentuk dengan persamaan $Y = 19,416 + 0,695X$. Interpretasi konseptual dari persamaan ini adalah bahwa nilai konstanta sebesar 19,416 mencerminkan besaran motivasi kerja para pegawai jika variabel komunikasi diasumsikan konstan pada angka 0. Artinya, tanpa campur tangan kualitas interaksi komunikasi, instansi ini secara otomatis telah mengantongi level semangat dasar dari para pegawainya. Selanjutnya, koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,695. Koefisien positif ini menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut searah, di mana setiap penambahan kualitas dan intensitas komunikasi sebesar satu skala akan mendorong pencapaian motivasi kerja secara linier sebesar 0,695 satuan.

Kekuatan pengaruh dari regresi tersebut diukur melalui koefisien determinasi. Keluaran R Square memperlihatkan nilai sebesar 0,512. Secara persentase, angka ini menyatakan bahwa dinamika penyampaian pesan, dialog instruksional, serta kejelasan koordinasi berkontribusi kuat memberikan pengaruh sebesar 51,2% terhadap naik turunnya motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tambrauw.

Proses pengujian hipotesis dengan Uji t parsial untuk menarik kesimpulan generalisasi. Pada tingkat pengujian 5%, nilai parameter t tabel adalah sebesar 2,052. Berdasarkan tabel *Coefficients* dari olah data SPSS versi 25, nilai t hitung tercatat di angka 5,323. Komparasi memperlihatkan bahwa t hitung jauh lebih besar dari nilai t tabel ($5,323 > 2,052$). Keberhasilan ini semakin diperkuat oleh nilai signifikansi (Sig.) di angka 0,000, sebuah angka yang amat jauh berada di bawah ambang batas lima persen (0,05). Argumentasi statistik ini secara final menolak hipotesis H0 dan menerima hipotesis H1, menegaskan bahwa komunikasi secara meyakinkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di instansi bersangkutan.

D. Pembahasan Hasil Analisis Data

Berdasarkan temuan statistik kuantitatif yang telah dipaparkan di atas, pembahasan ini membedah fenomena komunikasi organisasional yang menjadi denyut nadi motivasi di Dinas Pendidikan Kabupaten Tambrauw. Hasil analisis SPSS versi 25 secara meyakinkan mengungkapkan bahwa faktor pertukaran informasi menyumbang dominasi pengaruh hingga 51,2% terhadap etos kerja ASN. Capaian persentase yang melewati angka 50% ini menempatkan komunikasi bukan sekadar pelengkap manajerial, melainkan instrumen psikologis fundamental yang langsung memengaruhi gairah pelayanan publik. Fenomena tersebut dapat dielaborasi lebih dalam melalui lensa tiga dimensi komunikasi yaitu secara vertikal, horizontal, dan diagonal, yang keseluruhannya bersilangan dengan hasil wawancara mendalam serta literatur ilmiah.

Dari sudut pandang komunikasi vertikal, gaya bahasa dan kejelasan instruksi dari pejabat eselon atas kepada staf pelaksana menjadi penentu utama. Mengingat mayoritas dari 29 pegawai memiliki latar belakang pendidikan tinggi (S1 dan S2) dengan masa pengabdian panjang melampaui 10 tahun, mereka tidak lagi membutuhkan sekadar perintah otoriter. Mereka memiliki kebutuhan eksistensial untuk dilibatkan melalui penjelasan rasional di balik setiap kebijakan daerah. Saat wawancara mendalam dilakukan, terungkap bahwa stagnasi motivasi kerja sering kali dipicu oleh adanya instruksi sepotong-sepotong tanpa konteks yang memadai, sehingga memunculkan kebingungan di kalangan pegawai. Hal

ini mereduksi keberanian staf untuk mengambil inisiatif. Namun, ketika saluran komunikasi dibuka lebar melalui diskusi dan pengarahan yang memanusiakan bawahan, pegawai merasa aman untuk berinovasi. Transparansi informasi dari manajer akan selalu direspons dengan produktivitas tinggi karena bawahan merasa pemahaman mereka terhadap pekerjaan diakui secara proporsional. Kondisi ini juga memvalidasi, bahwa distorsi perintah dari atasan adalah faktor dominan yang menghancurkan kepuasan kerja sebelum akhirnya menenggelamkan motivasi pegawai.

Pada komunikasi horizontal, interaksi setara antarsesama pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Tambrauw terbukti menjadi katup pengaman motivasi saat terjadi tekanan beban kerja. Kedekatan usia dan masa bakti menciptakan budaya komunikasi sejawat yang amat cair. Solidaritas lintas pegawai merupakan tempat di mana keluh kesah dan strategi penyelesaian tugas untuk mencairkan ketegangan hierarkis. Komunikasi sejawat ini melahirkan semangat kolegal yang terinternalisasi sebagai motivasi ekstrinsik. Komunikasi asertif antarrekan satu level sangat efektif menginjeksi rasa saling peduli, yang pada akhirnya memacu semangat untuk tidak tertinggal dalam berkontribusi bagi instansi (Rialmi & Morsen, 2020).

Dimensi komunikasi diagonal, atau lintas fungsi hierarkis yang lebih dinamis, juga menyumbang kekuatan yang tidak bisa diabaikan. Keberanian staf pelaksana untuk berkonsultasi secara lintas batas dengan pejabat pengawas dari bidang lain merupakan indikator tingginya kepercayaan institusional. Keluwesan komunikasi seperti ini merupakan inti dari budaya organisasi yang unggul, di mana kompetensi pegawai diasah melalui ruang gerak komunikasi yang merdeka, berujung pada terjaganya motivasi yang stabil dari waktu ke waktu (Ainanur dkk., 2018).

Secara keseluruhan, kontribusi sebesar 51,2% dari variabel komunikasi menyisakan ruang determinasi sebesar 48,8%. Sisa porsi pengaruh yang tidak terjangkau dalam cakupan model matematis regresi ini diperkirakan berasal dari kumpulan elemen lain yang secara teoritis juga menyokong semangat aparatur. Di antaranya adalah sistem kompensasi dan kesejahteraan pegawai, kelengkapan sarana prasarana penunjang operasional, ketersediaan fasilitas pengembangan kompetensi dan pelatihan spesialis, karakter karismatik dari pemimpin, hingga dinamika kebijakan dari pemerintah pusat yang kerap berubah-ubah. Komponen-komponen lingkungan kerja fisik dan tunjangan finansial secara bersama-sama bertindak sebagai jaring pengaman bagi fluktuasi kepuasan aparatur di era modern (Fachrezi & Khair, 2020). Namun demikian, fakta bahwa lebih dari setengah pendorong semangat kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Tambrauw murni ditopang oleh kecakapan interaksi, membuktikan bahwa berinvestasi pada peningkatan kualitas komunikasi adalah solusi manajemen sumber daya manusia yang paling efisien namun memberikan dampak yang luar biasa.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan rangkaian analisis data kuantitatif menggunakan SPSS versi 25 serta paparan pembahasan di atas, penelitian ini secara mengambil simpulan bahwa komunikasi memberikan pengaruh yang bersifat positif dan sangat signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Tambrauw. Sejalan dengan hasil penelitian di atas, sangat direkomendasikan bagi segenap pimpinan maupun pemangku kepentingan strategis di Dinas Pendidikan Kabupaten Tambrauw untuk secara proaktif membedah, mengevaluasi, dan mereformasi pendekatan komunikasi struktural mereka guna menciptakan iklim interaksi keseharian yang jauh lebih transparan, rasional, dan memanusiakan bawahan, misalnya melalui pelaksanaan rapat dengar pendapat reguler. Disarankan juga untuk menarik dan mengembangkan parameter dari sisa persentase pengaruh yang tidak terungkap dalam studi ini, melalui pelibatan variabel-variabel intervensi maupun independen baru seperti efektivitas tunjangan kompensasi finansial, kualitas fasilitas kelengkapan fisik, tingkat tekanan beban administratif, serta pola orientasi kepemimpinan transformasional yang belum di bahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Ainanur, A., Tirtayasa, S., & Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

- Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Cahyono, M. R. (2024). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komunikasi Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(4), 1113–1124.
<https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.4.16>
- Dewi, Rr. V. K. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 164.
<https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i2.9085>
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Istiqomah, S. N., & Suhartini, S. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(1), 89–97. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol19.iss1.art8>
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Penelitian untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Nazir, Moh. (2008). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. (Jakarta).
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221.
<https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i2.3940>
- Soehartono, I. (2009). *Metode Penelitian Sosial*. PT Remaja Rosdakarya. (Bandung).
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. (Bandung).
- Wardhani, D., Handayani, F., & Fahrezi, M. S. (2022). Komunikasi Organisasi Internal kepada Pegawai Milenial untuk Membentuk Komitmen. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 20(2), 203.
<https://doi.org/10.31315/jik.v20i2.4995>