



PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS KOMINFO KABUPATEN SIDRAP

Zalzabila, A. Alimuddin Unde, Muh. Akbar

Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,

Universitas Hasanuddin Makassar

Abstrak

Iklm komunikasi organisasi adalah bagaimana karyawan memandang pesan atau kejadian di perusahaan atau kantor. Hubungan yang kurang terbuka antara pegawai dan atasan, yang berdampak pada motivasi kerja, menjadi alasan peneliti ingin meneliti hal ini, khususnya di Dinas Kominfo Kabupaten Sidrap. Dinas Kominfo Kabupaten Sidrap perlu memiliki iklim komunikasi organisasi yang positif. Dengan iklim komunikasi yang baik, para pegawai di Dinas Kominfo Kabupaten Sidrap dapat menjalankan tugas mereka dengan efektif. Perubahan dalam iklim komunikasi organisasi akan memengaruhi motivasi kerja, karena motivasi tersebut akan meningkatkan semangat kerja bawahan, produktivitas karyawan, dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Sidrap dan untuk mengetahui faktor yang mendominasi motivasi kerja pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Sidrap. Penelitian ini menggunakan teori hubungan manusiawi oleh Elton Mayo dan teori motivasi oleh Maslow sebagai dasar dalam pengujian penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengambilan data menggunakan kuesioner. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 55 pegawai. teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh atau total sampling yaitu seluruh pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil analisis regresi linear sederhana di dapat tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, angka tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kemudian, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,416 artinya, pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Sidrap berpengaruh signifikan dan besaran pengaruhnya sebesar 41,6%. Selanjutnya faktor yang paling dominan dalam memotivasi kerja pegawai di Dinas Kominfo Kabupaten Sidrap adalah faktor kebutuhan perwujudan diri (self-actualization needs). Dilihat dari hasil analisis statistik deskriptif yang berada pada kategori baik sebanyak 50,90 persen yang berarti tingkat kebutuhan perwujudan diri di Dinas Kominfo Kabupaten Sidrap cukup tinggi.

Kata Kunci: Iklim Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, Dinas Kominfo Kabupaten Sidrap.

PENDAHULUAN

Kantor adalah sebuah tempat dimana individu-individu berkumpul untuk bekerja sama dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditentukan. Gedung dan ruang kerja kantor secara keseluruhan berfungsi sebagai lokasi untuk pelaksanaan administrasi dan aktivitas manajemen dari pemimpin suatu organisasi. Selain gedung atau ruang kerja, terdapat berbagai faktor lain dalam kantor yang juga berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam organisasi yang memiliki karakteristik hukum, terdapat berbagai departemen atau divisi dengan tanggung jawab khusus masing-masing. Setiap divisi memiliki peran yang harus dijalankan dan ada keterkaitan serta kesinambungan dalam pelaksanaan pekerjaan di antara mereka. Oleh karena itu, terbentuklah komunikasi organisasi yang melibatkan penyampaian arahan atau pesan sebagai bentuk informasi untuk mendukung kegiatan kerja. Komunikasi organisasi yang efektif dapat membina hubungan harmonis antara individu di berbagai tingkat jabatan atau posisi dalam struktur organisasi.

Komunikasi dalam organisasi berperan sebagai payung bagi iklim komunikasi organisasi, yang berarti bahwa iklim komunikasi organisasi adalah bagian integral dari komunikasi organisasi. Iklim ini menjadi komponen penting dalam sebuah perusahaan, karena mempengaruhi semua aspek yang ada di dalam organisasi tanpa terkecuali. Untuk mencapai target atau tujuan organisasi, perlu keberlanjutan energi positif dari karyawan yang

senantiasa antusias dan memiliki motivasi tinggi dalam menjalankan tugas mereka. Motivasi merupakan proses untuk memobilisasi kekuatan-kekuatan internal individu agar mendorongnya untuk melakukan tindakan menuju tujuan yang diinginkan.

Motivasi menjadi hal yang dapat dipertimbangkan untuk dijaga dan diperhatikan, karena motivasi kerja pegawai tidak selalu berada dalam kondisi optimal. Oleh karena itu, diperlukan usaha untuk meningkatkan motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan kumpulan faktor internal dan eksternal yang mendorong karyawan untuk memilih cara bertindak dan berperilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

Di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sidrap ada beberapa fenomena atau masalah yang ditemukan, seperti hubungan antar pegawai dengan atasan kurang terbuka. Contohnya, ketika jam kerja, beberapa pegawai meninggalkan kantor tanpa alasan mendesak dan ketika mereka kembali, mereka masuk ke dalam kantor dengan tergesa-gesa agar tidak diketahui oleh atasan. Situasi ini mencerminkan kurangnya transparansi antara pegawai dan atasan dalam organisasi. Ini berkaitan dengan cara komunikasi organisasi yang dijalankan oleh atasan, apakah komunikasi tersebut efektif terhadap bawahan atau pegawai. Selain itu, adapun masalah lainnya yaitu masih ada pegawai yang terlambat datang ke kantor. Ini berarti masih ada sebagian pegawai yang kurang disiplin dan dapat

mengakibatkan adanya pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktu.

Agar fenomena serupa tidak terulang di masa mendatang, penting untuk diprediksi masalah secara detail dan cermat, dengan memperhitungkan aspek-aspek seperti masalah komunikasi yang menjadi pengendali dalam operasional organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Penelitian ini dilakukan pada Mei 2024 di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sidrap. Subjek penelitian adalah seluruh 55 karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sidrap. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah pengambilan sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Data penelitian terdiri dari data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert dan data sekunder yang diperoleh dari dokumen, buku, dan sumber relevan lainnya. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Variabel yang diteliti meliputi iklim komunikasi organisasi sebagai variabel independen dan motivasi kerja sebagai variabel dependen. Data yang dikumpulkan diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Analisis data dilakukan melalui statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data dan statistik inferensial yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, koefisien determinasi, dan analisis regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tinjauan Umum Dinas Kominfo Kabupaten Sidrap

Berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Sidenreng Rappang Nomor 50 Tahun 2016 mengenai Struktur Organisasi, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas, dan Tata Kerja Dinas Komunikasi dan Informatika, tugas utama Dinas

Komunikasi dan Informatika adalah mendukung Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang komunikasi dan informatika, statistik, dan persandian yang menjadi kewenangan daerah serta tugas pembantuan yang diberikan kepada Pemerintah Daerah.

Visi Dinas Kominfo Kabupaten Sidrap yaitu “Terwujudnya Sidenreng Rappang sebagai daerah agribisnis yang maju dengan masyarakat aman, adil dan sejahtera” dan misi “Mengoptimalkan kinerja, kualitas dan profesionalitas birokrasi pemerintah dalam pelayanan publik melalui penerapan *good governance* dan *elektronik governance*”.

Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Pria	32	58,2
Wanita	23	41,8
Total	55	100,00

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden adalah pria yaitu sebanyak 32 responden atau 58,2 persen dan wanita sebanyak 23 responden atau 41,8 persen.

2. Pendidikan

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (f)	Presentase (%)
SMA/SMK	24	43,6
Sarjana (S1)	24	43,6
Magister (S2)	7	12,7
Total	55	100,00

Dari tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berlatar belakang Pendidikan Sarjana (S1) yaitu sebanyak 25 responden atau 45,5 persen, Magister (S2) sebanyak 7 responden atau 12,7 persen, dan SMA/SMK sebanyak 23 responden atau 41,8 persen. Artinya mayoritas pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sidrap cukup memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi.

3. Usia

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (f)	Presentase (%)
24-35 tahun	21	38,2
36-46 tahun	22	40,0
47-57 tahun	12	21,8
Total	55	100,00

Dari tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa responden berusia sekitar 24-35 tahun sebanyak 22 responden atau 40,00 persen, berusia 36-46 tahun sebanyak 20 responden atau 36,36 persen, dan yang berusia 47-58 tahun sebanyak 13 responden atau 23,64 persen.

Teknik Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk mengetahui frekuensi dan presentase motivasi kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sidrap, dengan menggunakan tabel frekuensi dan presentase. Untuk mencapai tujuan ini, analisis dilakukan secara terpisah.

Motivasi Kerja

a. Kebutuhan

Fisiologis

(Physiological Needs)

Interval	Kategori	Frekuensi (f)	Presentase (%)
8 < Skor ≤ 10	Sangat Baik	25	45,45454545
6 < Skor ≤ 8	Baik	19	34,54545455
4 < Skor ≤ 6	Cukup Baik	9	16,36363636
2 < Skor ≤ 4	Kurang Baik	1	1,818181818
≤ 2	Tidak Baik	1	1,818181818
Total		55	100

Tabel 4 Frekuensi dan Persentase Indikator Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs)

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian memberikan jawaban pada kategori sangat baik sebanyak 25 responden atau 45,45 persen, kategori baik sebanyak 19 responden atau 34,54 persen, kategori cukup baik sebanyak 9 responden atau 16,36 persen, kategori kurang baik sebanyak 1 responden atau 1,81 persen dan kategori tidak baik sebanyak 1 responden atau 1,81 persen. Ini berarti bahwa kebutuhan fisiologis pegawai pada Dinas Kominfo Kabupaten Sidrap berada dalam kategori sangat baik.

Setiap pegawai tentu menginginkan fasilitas kantor yang memadai agar merasa nyaman saat bekerja. Namun, dengan keterbatasan yang ada, keinginan untuk mendapatkan fasilitas kerja yang lebih sederhana pun meningkat. Pemberian fasilitas seharusnya tetap dilakukan oleh kantor, meskipun dalam bentuk yang minimal, untuk mendorong semangat kerja pegawai.

b. Kebutuhan Keamanan
(*Security Needs*)

Interval	Kategori	Frekuensi (f)	Presentase (%)
8 < Skor ≤ 10	Sangat Baik	16	29,09090909
6 < Skor ≤ 8	Baik	19	34,54545455
4 < Skor ≤ 6	Cukup Baik	15	27,27272727
2 < Skor ≤ 4	Kurang Baik	2	3,636363636
≤ 2	Tidak Baik	3	5,454545455
Total		55	100

Tabel 5 Frekuensi dan Persentase Indikator Kebutuhan Keamanan (*Security Needs*)

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian memberikan jawaban pada kategori sangat baik sebanyak 16 responden atau 29,09 persen, kategori baik sebanyak 19 responden atau 34,54 persen, kategori cukup baik sebanyak 15 responden atau 27,27 persen, kategori kurang baik sebanyak 2 responden atau 3,63 persen, dan kategori tidak baik sebanyak 3 responden atau 5,45 persen. Ini berarti bahwa kebutuhan akan rasa aman pegawai pada Dinas Kominfo Kabupaten Sidrap berada dalam kategori baik. Kebutuhan akan rasa aman mencakup lingkungan kerja yang terbebas dari segala macam ancaman, jaminan keamanan jabatan, kejelasan status pekerjaan, dan keamanan alat-alat kantor yang digunakan.

c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Interval	Kategori	Frekuensi (f)	Presentase (%)
8 < Skor ≤ 10	Sangat Baik	11	20
6 < Skor ≤ 8	Baik	20	36,36363636
4 < Skor ≤ 6	Cukup Baik	17	30,90909091
2 < Skor ≤ 4	Kurang Baik	5	9,090909091
≤ 2	Tidak Baik	2	3,636363636
Total		55	100

Tabel 6 Frekuensi dan Persentase Indikator Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian memberikan jawaban pada kategori sangat baik sebanyak 11 responden atau 20,00 persen, kategori baik sebanyak 20 responden atau 36,35 persen, kategori cukup baik sebanyak 17 responden atau 30,90 persen, kategori kurang baik sebanyak 5 responden atau 9,09 persen, dan kategori tidak baik sebanyak 2 responden atau 3,63 persen. Ini berarti bahwa terjalin hubungan yang baik terhadap sesama rekan kerja. Artinya bahwa pegawai merasa hubungan yang baik merupakan salah satu alat untuk menciptakan situasi kerja yang nyaman dan bersahabat.

Hubungan dengan rekan kerja tercermin dari kuatnya kerja sama dan kelancaran komunikasi antar pegawai. Kebutuhan sosial adalah kebutuhan untuk disayangi dan dicintai secara sosial, yang mencakup interaksi dengan rekan kerja, kebebasan melakukan aktivitas sosial, serta kesempatan untuk menjalin hubungan yang akrab dengan orang lain.

d. Kebutuhan Penghargaan
(*Esteem Needs*)

Tabel 7 Frekuensi dan Persentase Indikator Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*)

Interval	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
8 < Skor ≤ 10	Sangat Baik	10	18,18181818
6 < Skor ≤ 8	Baik	26	47,27272727
4 < Skor ≤ 6	Cukup Baik	15	27,27272727
2 < Skor ≤ 4	Kurang Baik	3	5,45454545
≤ 2	Tidak Baik	1	1,818181818
Total		55	100

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian memberikan jawaban pada kategori sangat baik sebanyak 10 responden atau 18,18 persen, kategori baik sebanyak 26 responden atau 47,27 persen, kategori cukup baik sebanyak 15 responden atau 27,27 persen, kategori kurang baik sebanyak 3 responden atau 5,45 persen, dan kategori tidak baik sebanyak 1 responden atau 1,81 persen. Ini berarti bahwa penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi dan teladan untuk memberi nilai kepuasan terhadap pegawai tersebut dalam hasil kerjanya. Kebutuhan akan penghargaan mencakup pengakuan dari rekan kerja dan pemberian penghargaan atau *reward*.

e. Kebutuhan Perwujudan Diri (*Self-Actualization Needs*)

Tabel 8 Frekuensi dan Persentase Indikator Kebutuhan Perwujudan Diri (*Self-Actualization Needs*)

Interval	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
8 < Skor ≤ 10	Sangat Baik	8	14,54545455
6 < Skor ≤ 8	Baik	28	50,90909091
4 < Skor ≤ 6	Cukup Baik	14	25,45454545
2 < Skor ≤ 4	Kurang Baik	4	7,27272727

≤ 2	Tidak Baik	1	1,818181818
Total		55	100

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian memberikan jawaban pada kategori sangat baik sebanyak 8 responden atau 14,54 persen, kategori baik sebanyak 28 responden atau 50,90 persen, kategori cukup baik sebanyak 14 responden atau 25,45 persen, kategori kurang baik sebanyak 4 responden atau 7,27 persen dan kategori tidak baik sebanyak 1 responden atau 1,81 persen. Ini berarti bahwa kebutuhan perwujudan diri pada Dinas Kominfo Kabupaten Sidrap berada pada kategori baik. Artinya terdapat kesempatan kepada pegawainya untuk naik jabatan atau berkembang menjadi pegawai yang lebih baik lagi.

**Analisis Statistik Inferensial
Uji Normalitas**

Tabel 9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	100
Normal Parameters	.0000000
Mean	4.94306411
	.067
Std. Deviation	.051
Most Extreme Differences	-.067
Absolute	.067
	.200 ^{c, d}
Positive	
Negative	
Test Statistic	
Asymp. Sig. (2-tailed)	

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi 0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Tabel 10 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi kerja a* Komunikasi Organisasi	Between Groups	(Combined)	1461.240	18	81.180	3.654	.000
		Linearity	941.552	1	941.552	42.384	.000
		Deviation from Linearity	519.688	17	30.570	1.376	.205
	Within Groups		799.742	36	22.215		
	Total		2260.982	54			

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui nilai Sig. deviation from linearity $0,205 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian adalah linear.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of The Estimate
1	.645 ^a	.416	.405	4.989

Sesuai dengan output SPSS pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,416 maka bisa disimpulkan bahwa besaran pengaruh variabel komunikasi organisasi terhadap variabel motivasi kerja pegawai sebesar 41,6% sedangkan sisanya disebabkan oleh pengaruh faktor variabel lain yang tidak dianalisis di penelitian ini.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 12 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	941.552	1	941.552	37.821	.000 ^b
Residual	1219.430	53	24.895		
Total	2260.982	54			

Pengujian hipotesis di atas dapat dilakukan dengan membandingkan angka signifikan dengan taraf signifikan 0,05. Hasil yang didapatkan, yaitu tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka ini berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang berarti bahwa pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sidrap adalah signifikan, artinya hipotesis diterima.

Pembahasan

Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Sidrap

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Sidrap, iklim komunikasi organisasi dinilai baik yaitu dengan persentase 41,6 persen. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa variabel X iklim komunikasi organisasi dengan indikator kepercayaan, pembuatan keputusan bersama dalam pengambilan keputusan, kejujuran, keterbukaan dalam berkomunikasi ke bawah dan ke atas, dan perhatian pada tujuan berkinerja tinggi memiliki pengaruh terhadap variabel Y yakni motivasi kerja dengan indikator penelitian Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*), Kebutuhan keamanan (*Security Needs*), Kebutuhan sosial (*Social Needs*), Kebutuhan penghargaan (*Esteem Needs*), dan Kebutuhan perwujudan diri (*Self-Actualization Needs*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Sidrap. Hal tersebut diketahui melalui analisis regresi linear sederhana dengan signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Hal ini didukung oleh teori yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu teori hubungan manusiawi oleh Elton Mayo. Menurut teori hubungan manusia, jika hubungan antar manusia dalam organisasi efektif, maka lingkungan kerja akan meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja sama dalam mencapai hasil yang baik. Berdasarkan pernyataan tersebut, hubungan antar manusia dalam organisasi dilihat dari suasana kerja yang tercipta melalui iklim komunikasi organisasi yang baik. Hal ini ditandai dengan efektifnya dan terbukanya informasi serta hubungan antara pimpinan dan bawahan yang mencakup kepercayaan pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi ke atas dan ke bawah, serta perhatian pada tujuan berkinerja tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi kerja pegawai untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan kantor yang lebih baik. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa hal ini mempengaruhi motivasi kerja dalam mencapai kinerja yang optimal, yang tercermin dalam loyalitas pegawai, kemampuan berkomunikasi pegawai, dan keterampilan memimpin.

Faktor yang Mendominasi Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Sidrap

Dari hasil analisis statistik deskriptif faktor yang mendominasi motivasi kerja pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Sidrap adalah indikator kebutuhan perwujudan diri (*Self-Actualization Needs*). Dari hasil analisis statistik deskriptif pada indikator kebutuhan perwujudan diri berada pada kategori baik sebanyak 50,90 persen. Hal ini berarti tingkat kebutuhan perwujudan diri di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sidrap menunjukkan kecenderungan tinggi.

Dalam konteks Dinas Kominfo Kabupaten Sidrap, motivasi kerja yang

didorong oleh kebutuhan perwujudan diri dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pegawai yang termotivasi oleh kebutuhan ini cenderung lebih proaktif, berinovasi, dan berusaha keras untuk mencapai hasil yang berkualitas tinggi. Selain upaya-upaya lainnya, pelatihan dilakukan sebagai proses belajar mengajar untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia agar lebih profesional dan berkualitas dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis diatas, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

Pada hasil penelitian memperlihatkan bahwa iklim komunikasi organisasi dengan indikator kepercayaan, pembuatan keputusan bersama dalam pengambilan keputusan, kejujuran, keterbukaan dalam berkomunikasi ke bawah dan ke atas, dan perhatian pada tujuan berkinerja tinggi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan indikator kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan keamanan (*security needs*), kebutuhan sosial (*social needs*), kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), dan kebutuhan perwujudan diri (*self-actualization needs*). Hal ini dibuktikan dengan analisis regresi linear sederhana di dapat tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, angka tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kemudian, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,416. Artinya, pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sidrap berpengaruh signifikan dan pengaruhnya sebesar 41,6 persen.

Faktor kebutuhan perwujudan diri (*Self-Actualization Needs*) merupakan faktor yang paling dominan

dalam memotivasi kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sidrap. Dilihat dari hasil analisis statistik deskriptif yang berada pada kategori baik sebanyak 50,90 persen yang berarti tingkat kebutuhan perwujudan diri di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sidrap menunjukkan cukup tinggi. Hal ini berarti kesempatan kepada pegawai Dinas Kominfo untuk naik jabatan atau berkembang menjadi pegawai yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Abdullah, P.M. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sleman Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

Alo, Liliweri. (2011). *Komunikasi: Serba Ada Serba Makna*. Jakarta: Kencana

Ardial. (2015). *Paradigma dan Model Penelitian Komunikasi*, Jakarta: Bumi Aksara.

Drs. Syahrums, & Drs. Salim. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung:

Citapustaka Media

Hardjana, Andre. (2019). *Komunikasi Organisasi: Strategi Interaksi dan Kepemimpinan*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.

Masmuh, Abdullah. (2010). *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktek*. Malang: UMM Press.

Pace, R. Wayne. Faules, Don F. (2006). *Komunikasi Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Priadana, Sidik, & Sunarsi Denok. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang Selatan: Pascal Books.

Riinawati, (2019). *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi*. Bantul: Pustaka Baru Press.

Ruliana, Poppy. (2014). *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Ruliana, Poppy, dan Puji Lestari. (2021). *Teori Komunikasi*. Depok: PT RajaGrafindo

Persada.

Sudarman. (2015). *Statistik Pendidikan*. Samarinda: Mulawarman University Press.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. Benar

Jurnal:

Dharmawan, M. F., Sadono, T. P., & Widiyanto, M. K. (2023). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta. *Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Tapikeren7@gmail.Com*, 5(1), 774–779.

Dhea Wina Sari, Y. R. P. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Lembaga Pengelola Dana Pendidikan The Influence Of Organizational Communication On Employee Work Motivation In The Indonesia Endowment Fund For Education. *E-Proceeding of Management*, 6(1), 1656–1664. <https://libraryeproceeding.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/8584>

Firdaus, M. A., & Chaeriah, E. S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Bekasi Kota. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(3). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i3.601>

Mustafa, P. S. (2022). Statistika Inferensial meliputi Uji Beda dalam Pendidikan Jasmani: Sebuah Tinjauan. *DIDAKTIKA: Jurnal Pemikiran Pendidikan*, 28(2(1)), 71–86. [https://doi.org/10.30587/didaktika.v28i2\(1\).4166](https://doi.org/10.30587/didaktika.v28i2(1).4166)

Nafi'a, Z. I., & Muhid, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Komunikasi Antar Pribadi Terhadap Keaktifan Pengurus Gerakan Pemuda Ansor Cabang Trenggalek. *Mediakita*, 5(1), 82-105.

(Komarudin & Prabowo, 2020) Komarudin, K., & Prabowo, M. (2020). Persepsi siswa terhadap pembelajaran daring mata pelajaran pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan pada masa pandemi Covid-19. *MAJORA: Majalah Ilmiah Olahraga*, 26(2), 56–66. <https://doi.org/10.21831/majora.v26i2.34589>

Triono, T., Agustang, A., Muhammad Idkhan, A., & Rifdan, R. (2021). Motivasi Kerja

Pegawai Dalam Pelayanan Publik. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(4), 1627–1631.
<https://doi.org/10.58258/jisip.v5i4.2583>

Skripsi:

Agriana, W. R. (2018). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor kecamatan Tallo kota Makassar. In Washiah.
<https://core.ac.uk/download/pdf/198224007.pdf>

Sumber lain:

Pembelajaran, A. C. (2020). Pertemuan 12 Analisis Korelasi Product Momen Pearson. *Analisis Korelasi Product Moment Pearson*, 12.

Website:

Novi, V. (2021). Apa Itu Teori Organisasi?. Diakses pada 22 Juli 2024, dari <https://www.gramedia.com/literasi/teori-organisasi/>

Pemerintah Kabupaten Sidrap. (2019). *Rencana Strategis Tahun 2018-2023 Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sidrap*. Diakses pada 30 Januari 2024, dari <https://sidrapkab.go.id/site/file/dokumen/REN STRA 2018-2023 KO140520.pdf>

Wikipedia. (2024). *Kabupaten Sidenreng Rappang*. Diakses pada 1 Februari 2024, dari https://id.wikipedia.org/wiki/Kabupaten_Sidenreng_Rappang