

Pengaruh Kompetensi Komunikasi dan Iklim Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Muhammad Umar Data¹,

Email : umar.kosmis@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya (Stiem Bongaya) Makassar, Indonesia

Didit Fachri Rifai²,

Email : didit@stiem-bongaya.ac.id

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya (Stiem Bongaya) Makassar, Indonesia

✉ Corresponding Author:

Nama author : Muhammad Umar Data/ 082187926999

E-mail : umar.kosmis@gmail.com

*Received : 22 September 2022, Revised: 20 Oktober 2022, Accepted: 29 Oktober 2022
Published : 30 Oktober 2022*

Abstrak: Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kompetensi komunikasi dan iklim komunikasi terhadap motivasi kerja pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi-Selatan. Penelitian ini menggunakan metode survey melalui koesioner dengan populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang berjumlah 152 orang dengan teknik penentuan sampel menggunakan slovin berjumlah 110 orang. Teknik analisa data menggunakan analisis regresi dengan menggunakan SPSS 25. Hasil Penelitian menunjukkan kompetensi komunikasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja dan iklim komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan variabel iklim komunikasi berpengaruh paling dominan. Penulis menyarankan agar pimpinan Biro Umum Sekretaris Daerah Provinsi Sulawesi – Selatan mengupayakan terciptanya iklim komunikasi yang baik sehingga dapat lebih meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Kata kunci : Kompetensi Komunikasi, Iklim Komunikasi, Motivasi Kerja.

Abstract : *This study is to analyze the effect of communication competence and communication climate on the work motivation of the employees of the General Bureau of the Regional Secretariat of the Province of South Sulawesi. This study uses a survey method through a questionnaire with the research population is all employees totaling 152 people with the technique of determining the sample using slovin totaling 110 people. The data analysis technique used regression analysis using SPSS 25. The results showed that communication competence had no effect on work motivation and communication climate had a significant effect on work motivation, while the communication climate variable had the most dominant effect. The author suggests that the leadership of the General Bureau of the Regional Secretary of the Province of Sulawesi – South strives to create a good communication climate so that it can further increase employee motivation.*

Keywords : *Communication Competence, Communication Climate, Work Motivation.*

I. PENDAHULUAN

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi, tanpa SDM maka sumber daya lainnya menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan (Bairizki, 2020). Pengembangan sumber daya manusia merupakan kebutuhan jangka panjang organisasi yang memiliki peran dalam perencanaan, pelaksanaan dan sekaligus sebagai pengawas terhadap pelaksanaan kegiatan, sehingga diperlukan adanya suatu manajemen yang baik untuk mengatur orang-orang tersebut secara efektif dan efisien agar tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat terwujud (Huzain, 2021).

Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Selatan sebagai organisasi perangkat daerah dituntut untuk meningkatkan kinerjanya dalam melayani masyarakat sehingga dalam hal ini sangat dibutuhkan motivasi terhadap pegawai untuk meningkatkan hasil kerja, mempercepat proses penyelesaian pekerjaan dan sebagai sarana pencapaian tujuan dan pengembangan prestasi. Adapun sosok pegawai yang diharapkan dalam rangka pencapaian tujuan suatu instansi sebaiknya memiliki kompetensi profesional, berbudi pekerti luhur, sadar akan tanggung jawabnya sendiri sebagai unsur pegawai dalam sebuah pengabdian kepada lembaga. Pegawai diharapkan mampu menyelesaikan tugas-tugas suatu lembaga dan tugas pembangunan secara optimal, serta tugas-tugas pelayanan kepada masyarakat lebih bermutu, yaitu pelayanan cepat, tepat, mudah, aman, dan pasti tidak diskriminatif, serta dapat dipertanggung jawabkan (Pratama, 2019).

Berdasarkan data yang diperoleh dari Biro Umum tentang Rencana Strategis (Renstra) Perubahan tahun 2018-2023 yang memperlihatkan indikator kinerja pegawai sesuai tugas dan fungsi perangkat daerah pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan bahwa terjadi fluktuasi atau naik turunnya pencapaian hasil dan target kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1 : Indikator Kinerja Pegawai

7. BIRO UMUM												
	PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN	% Pemenuhan administrasi perkantoran	Persen (%)			100	100	100	100	=	=	
No.	PROGRAM	INDIKATOR Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Satuan	Target IKK	Target Indikator Lainnya (SPM & SDGs)	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun 2018-2023		Realisasi Capaian Tahun ke-		Interprestasi belum tercapai(<) Sesuai(=) melampaui (>)		Faktor mempengaruhi capaian
						2019	2020	2019	2020	2019	2020	
	PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR	% Pemenuhan sarana prasarana perkantoran	Persen (%)			100	100	100	100	=	=	
	PROGRAM PENINGKATAN DISIPLIN DAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR	% ASN berkinerja sangat baik	Persen (%)			0	100	0	100	=	=	

Sumber : Rensra Perubahan Tahun 2018-2023 Sekretariat Daerah Prov Sulsel

Dari hasil wawancara langsung dengan Bapak Muh. Syukur selaku Kasubag Pimpinan Tata Usaha pada Biro Umum Setda Provinsi Sulsel mengemukakan bahwa kondisi tersebut disebabkan salah satunya karena kurangnya motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas. Lebih lanjut lagi diungkapkan bahwa kurang optimalnya komunikasi antara bawahan dan atasan sehingga merasa perlu ada peningkatan dalam hubungan antar pegawai dalam komunikasi yang baik. Dalam peningkatan pelayanan kerja motivasi terhadap bawahan sangatlah penting, sehingga apabila iklim komunikasi tercipta maka motivasi pegawai dalam bekerjapun juga akan tinggi. Dalam proses peningkatan motivasi pegawai perlu peningkatan kompetensi komunikasi dan terciptanya iklim komunikasi yang baik sehingga dapat mengatasi semua permasalahan - permasalahan kerja dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai (Filemon et al., 2013).

Beberapa penelitian sebelumnya berkaitan dengan pengaruh kompetensi komunikasi terhadap motivasi kerja memperlihatkan adanya perbedaan atau kesenjangan dalam kesimpulan penelitiannya. Penelitian yang dilakukan oleh (Putranti & Mulyanto, 2020) membuktikan bahwa kompetensi komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, sedangkan penelitian (Suci & Yulia, 2020) menyimpulkan bahwa kompetensi komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Kemudian hasil penelitian berkaitan dengan pengaruh iklim komunikasi terhadap motivasi kerja yang dilakukan oleh (Humaidi, 2021) dengan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Variabel yang berpengaruh dominan dalam penelitian ini adalah variabel pembuat keputusan bersama. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh (Afina, 2019) hasil penelitian menunjukkan hubungan signifikan diantara iklim komunikasi terhadap motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil dari GEP penelitian terjadi di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dengan judul: “Pengaruh Kompetensi Komunikasi dan Iklim Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Selatan.

II. LITERATUR REVIEW

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar - kecil prestasinya. Motivasi kerja merupakan usaha yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku individu sesuai lingkungan kerja sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai (Kristine, 2017)

Menurut (Page, 2018) menjelaskan bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator- indikator untuk mengetahui motivasi kerja pegawai, yaitu:

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

2. Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
5. Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan

Menurut (Saputra et al., 2020) Kompetensi komunikasi mengacu pada kemampuan seseorang untuk berkomunikasi secara efektif. Kemampuan ini mencakup hal-hal seperti pengetahuan tentang peran lingkungan (konteks) dalam mempengaruhi kandungan (content) dan bentuk pesan komunikasi. Misalnya, pengetahuan bahwa suatu topik mungkin layak dikomunikasikan kepada pendengar tertentu di lingkungan tertentu tetapi mungkin tidak layak bagi pendengar dan lingkungan yang lain. Dimensi-dimensi dari kompetensi komunikasi adalah antara lain sebagai berikut:

1. Motivasi Komunikasi.

Sering kali terkait dengan kesediaan seseorang untuk mendekati atau menghindari interaksi dengan yang lain. Kebanyakan penelitian motivasi komunikasi masuk dalam kerangka karakteristik, kejengahan seperti rasa takut komunikasi atau rasa malu skala motivasi dirancang untuk mengukur kesediaan seseorang untuk memperluas empati, mengatur interaksi, dan menyesuaikan komunikasi di dalam organisasi.

2. Pengetahuan Komunikasi

Untuk membuat rencana tindakan, sering kali disebut sebagai skenario komunikasi. Pengetahuan ini diraih melalui pendidikan, pengalaman dan dengan pengamatan.

3. Keterampilan komunikasi

Mencakup kerja aktual dari perilaku yang sering kali merupakan bagian yang sulit bagi komunikator mengubah motivasi dan rencana menjadi tindakan individu sering kali termotivasi untuk berkomunikasi dan memiliki pengetahuan, namun kurang keterampilan dalam pengkomunikasiaannya secara aktual.

Dalam sebuah organisasi hal yang penting untuk diperhatikan adalah bagaimana menciptakan sebuah iklim komunikasi yang kondusif. Iklim komunikasi yang penuh persaudaraan mendorong para anggota organisasi berkomunikasi secara terbuka, rileks, ramah tamah dengan

anggota yang lain, sedangkan iklim komunikasi yang negatif menjadikan anggota tidak berani berkomunikasi secara terbuka dan penuh rasa persaudaraan (Aziz, 2019) yang pada akhirnya akan berpengaruh juga terhadap motivasi kerja pegawai.

Gerald M Goldhaber dalam buku *Organizational Communication* (Kriyantono & Sos, 2014) menyatakan dimensi penting dari iklim komunikasi, yaitu :

1. Dukungan pegawai
Memandang hubungan komunikasi dengan atasan dapat membangun dan meningkatkan kesadaran diri tentang makna dan kepentingan perannya
2. Partisipasi dalam proses keputusan.
Kesadaran bahwa komunikasi dengan atasan mempunyai mamfaat dan pengaruh didengarkan dan digunakan
3. Kepercayaan dan dapat menyimpan rahasia.
Sumber pesan dan peristiwa-peristiwa komunikasi dianggap dapat dipercaya
4. Terbuka dan tulus
Dalam komunikasi formal maupun informal terdapat keterbukaan dan ketulusan dalam berkata dan mendengar
5. Tujuan kinerja yang tinggi.
Tingkat kejelasan uraian dan tujuan kinerja dikomunikasikan dengan jelas kepada anggota organisasi.

H1 : Kompetensi komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Selatan

H2 : Iklim komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Selatan

H3 : Variabel Iklim komunikasi berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Selatan

III. METODOLOGI

Metode

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah tipe pendekatan kuantitatif yaitu menganalisis data dalam bentuk angka-angka kemudian membahasnya melalui perhitungan dari skor atau nilai rata-rata dari setiap variabel, kemudian dilanjutkan dengan analisis statistik yang dilakukan untuk membuktikan pengaruh antara variabel- variabel yang diamati (Sugiyono, 2016).

Penelitian ini dilakukan pada kantor Gubernur Sulawesi Selatan yang beralamat di Jl. Jend. Urip Sumoharjo No.269. Jangka waktu penelitian dilakukan selama ± 2 (dua) bulan, yaitu pada Bulan September – Oktober 2022. Populasi yang diteliti adalah seluruh pegawai tetap Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 152 orang, kemudian dilakukan penentuan sampel berdasarkan rumus slovin Sugiyono, (2017:105) berjumlah 110 pegawai. Teknik

pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi. Menggunakan metode analisis statistic deskriptif dan statistic inferensial.

Hasil

Hasil pengujian mencakup hasil uji validitas dan reliabilitas, hasil uji asumsi klasik dan hasil uji hipotesis. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua indikator dari masing masing variable adalah valid dan reliabel. Uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model telah memenuhi asumsi normalitas, semua variabel tidak memiliki masalah multikolonieritas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model.

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberi gambaran demografi responden dan deskripsi variabel dalam penelitian. Analisis yang digunakan yakni analisis deskriptif (mean, modus, median, max, min, rata-rata, standar deviasi). Adapun tabel deskriptif sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komp. Komunikasi	110	3.70	4.90	4.2945	.27985
Iklm Komunikasi	110	3.60	5.00	4.3409	.33050
Motivasi Kerja	110	3.60	5.00	4.3636	.34395
Valid N (listwise)	110				

Sumber : Diolah menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan jumlah data sampel yakni sebanyak 110. Dengan demikian variable Kompetensi Komunikasi mempunyai nilai standar deviasinya (0.27985) dan nilai mean (4.2945), variabel Iklm Komunikasi mempunyai nilai standar deviasi (0.33050) dan nilai mean (4.3409), variabel Motivasi Kerja mempunyai nilai standar deviasi (0.34395) dan nilai mean (4.3636). Berdasarkan hasil pengujian deskriptif tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini baik variabel independent maupun variabel dependen memiliki nilai mean lebih besar dibandingkan nilai standar deviasinya sehingga data mean merupakan representasi yang baik terhadap data penelitian.

Analisis Statistik Inferensial. dalam rangka menguji pengaruh kompetensi komunikasi dan iklim komunikasi terhadap motivasi kerja maka digunakan analisis regresi berganda. Perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25 for windows dan diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 2. Analisis regresi berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.267	.513		4.416	.000
1 Komp. Komunikasi	.034	.116	.028	.294	.769
Iklim Komunikasi	.449	.098	.432	4.588	.000

Tabel 3 Hasil Regresi Linear Berganda

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja
Sumber : Diolah menggunakan SPSS 25

Berdasarkan Tabel tersebut dapat diperoleh suatu model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\text{Dimana : } Y = 2,267 + 0,034x_1 + 0,449x_2 + 0.513$$

Dari Persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut:

- Nilai konstanta ($a=2,267$) mengartikan jika Kompetensi Komunikasi dan Iklim Komunikasi tetap atau berubah maka rata-rata Motivasi Kerja akan meningkat sebesar 2.267 satuan.
- Koefisien X_1 bernilai (0,034) mengartikan bahwa Kompetensi Komunikasi berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja. Jika Kompetensi Komunikasi mengalami peningkatan sebesar 1% atau 1 kali, maka akan meningkatkan rata-rata Motivasi Kerja sebesar 0,034 satuan jika Iklim Komunikasi tetap
- Koefisien X_2 bernilai (0,449) mengartikan bahwa Iklim Komunikasi berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja. Jika Iklim Komunikasi mengalami peningkatan sebesar 1% atau 1 kali, maka akan meningkatkan rata-rata Motivasi Kerja sebesar 0,449 satuan jika Kompetensi Komunikasi tetap.

Hasil uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (independent) secara parsial atau individual dalam mempengaruhi variabel tidak bebas (dependent). Adapun hasil uji t dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.267	.513		4.416	.000
	Komp. Komunikasi	.034	.116	.028	.294	.769
	Iklim Komunikasi	.449	.098	.432	4.588	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Diolah menggunakan SPSS 25

Berdasarkan hasil pengelolaan data yang terdapat pada table tersebut diperoleh nilai thitung untuk masing-masing variabel independent yaitu kompetensi komunikasi sebesar 0.294 dan iklim komunikasi sebesar 4.588.

Kriteria pengujian uji t adalah apabila $thitung > ttabel$, atau nilai $\alpha < 0.05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai thitung untuk variabel Kompetensi Komunikasi sebesar 0,294 sedangkan nilai ttabel pada tingkat kepercayaan 95% dan derajat bebas ($110-1-2 = 107$) maka diperoleh nilai ttabel sebesar 1.662. karena nilai thitung lebih kecil dari ttabel dengan nilai signifikansi t (0.769) yang lebih besar dari $\alpha = 0.05$ maka H_o diterima dan H_a ditolak. Ini berarti bahwa Kompetensi Komunikasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) pada Biro Umum setda Provinsi Sulawesi Selatan.

Kriteria pengujian uji t adalah apabila $thitung > ttabel$, atau nilai $\alpha < 0.05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai thitung untuk variabel Iklim Komunikasi sebesar 4.588 sedangkan nilai ttabel pada tingkat kepercayaan 95% dan derajat bebas ($110-1-2 = 107$) maka diperoleh nilai ttabel sebesar 1.662. karena nilai thitung lebih besar dari ttabel dengan nilai signifikansi t (0.000) yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Ini berarti bahwa Iklim Komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) pada Biro Umum setda Provinsi Sulawesi Selatan.

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh Kompetensi Komunikasi dan Iklim Komunikasi secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja. Dari hasil olah data menunjukkan hasil koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 5 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.443 ^a	.197	.182	.31117	.197	13.085	2	107	.000

a. Predictors: (Constant), Iklim Komunikasi, Komp. Komunikasi

Sumber : Diolah menggunakan SPSS 25

Nilai koefisien sebesar 1 menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan 100% tepat (sempurna) dalam menjelaskan variasi yang terdapat pada variabel Motivasi Kerja. Dari hasil tabel tersebut (model summary) diketahui nilai (R²) sebesar 0.197. Berdasarkan nilai R Square (R²) ini dapat dikatakan bahwa sebesar 19,7% pengaruh Motivasi kerja pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Selatan disebabkan oleh Kompetensi Komunikasi dan Iklim Komunikasi, sedangkan 80,3% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

IV. PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Komunikasi (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Analisis uji-t untuk variabel kompetensi komunikasi, nilai t hitungnya sebesar 0,294, sementara itu nilai t tabel sebesar 1.662 maka t hitung < t tabel dan nilai signifikansi yaitu 0,769 > 0,05 maka variabel kompetensi komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti kompetensi komunikasi dari pegawai tidak terkait dengan naik atau turunnya motivasi kerja pegawai Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Selatan.

Temuan ini mendukung hasil penelitian yang (Suci & Yulia, 2020) yang mengatakan bahwa secara parsial variabel kompetensi komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Iklim Komunikasi (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa variabel iklim komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Analisis uji-t untuk variabel iklim komunikasi, nilai t hitungnya sebesar 4,588, sementara itu nilai t tabel sebesar 1.662 maka t hitung > t tabel dan nilai signifikansi yaitu 0,000 < 0,05 maka variabel iklim komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. artinya, iklim komunikasi yang disertai dengan dukungan pegawai, kesertaan dalam proses, kejujuran, percaya diri, terbuka, tulus, dan tujuan kinerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja para pegawai Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Selatan.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Aziz, 2019) yang mengatakan bahwa secara parsial variabel iklim komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa variabel iklim komunikasi yang lebih berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dimana hasil perhitungan statistik uji t menunjukkan nilai t-hitung pada variabel iklim komunikasi sebesar 4,588 sedangkan nilai t-hitung pada variabel kompetensi komunikasi hanya sebesar 0,294. Penelitian ini mendukung pernyataan (Nurjaman et al., 2020) bahwa iklim komunikasi lebih berpengaruh terhadap motivasi kerja.

V. KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai kompetensi komunikasi dan iklim komunikasi terhadap motivasi kerja, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan secara parsial adalah variabel kompetensi komunikasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y) dengan nilai thitung sebesar 0,294 lebih kecil daripada ttabel yaitu sebesar 1,662.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan secara parsial adalah variabel iklim komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y) dengan nilai thitung sebesar 4,588 lebih besar daripada ttabel yaitu sebesar 1,662.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa variabel iklim komunikasi (X2) berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Selatan.

Keterbatasan dan Saran :

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Selatan perlu memperhatikan peningkatan kompetensi komunikasi pegawai dengan memberikan penjelasan tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja dan berdampak positif terhadap organisasi. Bila motivasi komunikasi dan keterampilan komunikasi adalah contributor bagi tingginya kinerja pegawai, maka perlu mencoba untuk mengembangkan kompetensi komunikasi pegawai melalui berbagai pelatihan atau peningkatan Pendidikan.
2. Pendekatan pengembangan ini akan membantu pegawai dalam menciptakan iklim komunikasi. Dimulai dengan membentuk forum komunikasi antara atasan dan bawahan di seluruh bagian, sehingga memungkinkan bagi pegawai untuk lebih termotivasi menyesuaikan komunikasi mereka dan lebih terampil dalam mengkomunikasikan empati, penyesuaian komunikasi dan pengaturan interaksi mereka.

REFERENSI

- Afina, N. L. (2019). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Karyawan di Berrybenka. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 1(2), 125–144.
- Aziz, D. (2019). *Hubungan Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Lagundi Jaya Yogyakarta*. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta.
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 1* (Vol. 1). Pustaka Aksara.
- Filemon, R. S., Pradekso, T., & Yulianto, M. (2013). Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Sidoarjo. *Interaksi Online*, 1(4). Humaidi, M. A. (2021). Hubungan Iklim Komunikasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Bkbpmp Kota Banjarmasin. *Jurnal Mutakallimin: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 4(2).
- Huzain, H. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*.
- Kristine, E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di Pt Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal Eksekutif*, 14(2), 384–401.
- Kriyantono, R., & Sos, S. (2014). *Teknik praktis riset komunikasi*. Prenada Media.
- Nurjaman, K., Mustajam, A., Syaifuddin, S., Lubis, Y., & Abadi, Y. (2020). Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dengan Menerapkan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Dalam Menyongsong Persaingan Global. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2), 73–82. <https://doi.org/10.15575/jim.v1i2.10403>
- Page, K. (2018). Abraham Maslow. In *Psychology for Actors*. <https://doi.org/10.4324/9781351130950-8>
- Pratama, S. (2019). Analisa pengaruh sumberdaya manusia, prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja studi pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan. *Jumant*, 11(1), 235–250.
- Putranti, A. D., & Mulyanto, M. (2020). Manuver Inovasi Pemimpin Dalam Memberdayakan Perilaku Kinerja Dengan Disiplin Dan Komunikasi Pegawai (Riset Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo). *Excellent*, 7(1), 92–104. <https://doi.org/10.36587/exc.v7i1.630>
- Saputra, F. R., Tagela, U., & Setyorini, S. (2020). Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Kebutuhan Afiliasi Siswa Kelas Viii Smp Negeri 1 Bandungan Kabupaten Semarang Tahun Ajaran 2018/2019. *Psikologi Konseling*, 15(2). <https://doi.org/10.24114/konseling.v15i2.16198>
- Suci, E., & Yulia, Y. A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar). *Excellent*, 7(1), 76–82. <https://doi.org/10.36587/exc.v7i1.628>