

## Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua

Sian Linda Lerebulan\*

\* Dosen Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura

### ARTICLE INFO

#### Riwayat Artikel:

Diterima 23 November 2024

Disetujui 22 Desember 2024

#### Keywords:

Komunikasi Internal,  
Motivasi Kerja

### ABSTRAK

**Abstract:** This study aims to find out whether Internal Communication Affects the Work Motivation of State Civil Apparatus at the Papua Provincial Energy and Mineral Resources Office. The population in this study is the entire State Civil Apparatus at the Papua Provincial Energy and Mineral Resources Office as many as 146 people. In this study, the author narrowed the population, namely 146 people with the Slovin technique according to Sugiyono (2009). From these calculations, the sample taken was 107 State Civil Apparatus. The results of the study show that the internal communication variable has a significant positive effect on the work motivation of the state civil apparatus, based on the results of the internal communication variable t-test produces a significant value where this value is less than 0.05 and the t-calculation result > t-table, this means that internal communication has a positive and significant effect on the work motivation of state civil servants, this means that internal communication has been implemented by all state civil servants of the Papua Provincial Energy and Mineral Resources Office. In addition, the value of the determination coefficient of R2 shows that there is an influence of internal communication on the work motivation of state civil servants at the Papua Provincial Energy and Mineral Resources Office of 70.00%.

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk, untuk mengetahui apakah Komunikasi Internal Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan Aparatur Sipil Negara pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua sebanyak 146 orang. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu 146 orang dengan teknik Slovin menurut Sugiyono (2009). Dari perhitungan tersebut, maka sampel yang diambil sebanyak 107 Aparatur Sipil Negara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja aparatur sipil negara, berdasarkan hasil uji t variabel komunikasi internal menghasilkan nilai signifikan yang dimana nilai ini lebih kecil dari 0.05 dan hasil t-hitung > t-tabel, artinya komunikasi internal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja aparatur sipil negara, ini berarti komunikasi internal sudah diterapkan semua aparatur sipil negara Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua. Selain itu, nilai koefisien determinasi R<sup>2</sup> menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja aparatur sipil negara pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua sebesar 70,00%.

Open access article under the [CC BY-SA](#) license.



#### Alamat Korespondensi :

Sian Linda Lerebulan,

Dosen Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura

Jl. Beringin Entrop, Kota Jayapura - Papua

E-Mail : [sian.linda@yahoo.co.id](mailto:sian.linda@yahoo.co.id)

## Pendahuluan

Aset terpenting dari setiap organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). Bagaimanapun lengkap dan canggihnya sumber-sumber daya non-manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi, tidaklah menjadi jaminan bagi keberhasilan suatu organisasi, karena keberhasilannya lebih banyak ditentukan oleh sumber daya manusia yang mengelola, mengendalikan dan mendayagunakan sumber-sumber daya non-manusia yang dimiliki.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, suatu organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, serta dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber yang paling berharga didalam organisasi atau lembaga. Tanpa adanya tenaga kerja yang berkualitas sulit tujuan lembaga dapat tercapai dengan baik. Organisasi dilakukan dalam suatu sistem yang terdiri daripada aktivitas-aktivitas yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, sebuah organisasi harus didukung oleh sumber-sumber daya yang berkualitas baik dari berwujud material, modal maupun manusia.

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia, dengan komunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain. Komunikasi merupakan urat nadinya sebuah lembaga. Komunikasi yang efektif penting bagi organisasi, karena dengan adanya komunikasi yang baik dan efektif memungkinkan semua pekerjaan berjalan sesuai dengan baik, berjalan lancar dan hasil dalam mencapai tujuannya. Sehingga apabila komunikasi dalam organisasi tersebut tidak berjalan efektif, maka mekanisme organisasi akan terganggu. Semua organisasi memerlukan informasi untuk tetap berlangsung, tanpa informasi organisasi tidak dapat jalan. Untuk mendapat informasi adalah melalui proses komunikasi, sehingga tanpa komunikasi tidak mungkin mendapat informasi. Komunikasi memegang peranan penting dalam untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan, informasi yang dibutuhkan ini baik dari dalam organisasi sendiri maupun dari luar organisasi.

Komunikasi merupakan sebuah pentransferan makna maupun pemahaman makna kepada orang lain dalam bentuk lambang-lambang, simbol, atau bahasa-bahasa tertentu sehingga orang yang menerima informasi memahami maksud dari informasi tersebut (Robbins, 1996). Komunikasi yang terjadi di dalam sebuah organisasi atau perusahaan harus dilakukan secara berkala, karena tidak hanya dilakukan oleh para karyawan saja tetapi mencakup semua yang terdapat di dalam organisasi dari tingkat jabatan yang paling tinggi hingga yang paling rendah. Hubungan komunikasi yang tejalin baik di dalam organisasi merupakan aset penting bagi pencapaian sasaran atau tujuan organisasi tersebut. Komunikasi yang terjadi menjadi sebuah sarana bagi para anggota organisasi sehingga dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan atau organisasi. Melalui komunikasi, seseorang dapat memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu yang baik dan positif (Purwanto, 2006).

Motivasi merupakan dorongan yang memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upaya (Manullang, 2002). Motivasi merupakan suatu pemberian dorongan sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis yang diharapkan dapat membuat pegawai bekerja dengan lebih semangat sehingga kinerja semua pegawai yang ada pada organisasi menjadi lebih tinggi. Motivasi memberikan pengaruh atau bahkan menentukan filosofi dasar terhadap pekerjaan. Motivasi untuk bekerja dengan demikian merupakan bagian integral dari apa yang merupakan seluruh motivasi dari individu (Dessler, 2003). Motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*) (George dan Jones, 2005). Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap organisasi. Aparatur sipil negara yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong aparatur yang lain tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo, 2000). Tanpa adanya motivasi aparatur sipil negara akan mengalami kesulitan untuk memenuhi pekerjaan yang telah sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi.

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Papua Nomor 12 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah Provinsi Papua pasal 46 menjelaskan bahwa Dinas Energi dan Sumber Daya

Mineral mempunyai tugas pokok membantu Gubernur menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang energi dan sumber daya mineral berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan serta tugas lainnya yang diberikan Gubernur.

Dari pengamatan awal peneliti, motivasi kerja masih terlihat rendah. Aparatur sipil negara sering terlihat tidak memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik seperti terlambat hadir bekerja, tidak berada pada tempatnya ketika seharusnya masih bertugas, meninggalkan pekerjaan lebih awal dari waktu istirahat yang ditentukan, banyak aparatur sipil negara yang istirahat atau santai pada saat jam kerja dan meninggalkan kantor sebelum jam pulang. Komunikasi ke bawah yang dilakukan pimpinan kepada bawahannya, berupa perintah, instruksi tugas dan informasi, sedangkan komunikasi ke atas dari pegawai kepada pimpinan hanya sesekali dilakukan bila pegawai membutuhkan informasi dari pimpinan, hal ini disebabkan karena kurang beraninya pegawai dalam menyampaikan kritik dan saran kepada pimpinan. Kurang seringnya komunikasi antara pimpinan dan pegawai menyebabkan komunikasi kurang efektif. Kurang efektifnya komunikasi ini, dapat menimbulkan terjadinya hubungan kerja yang kurang baik, dan apabila hal ini dibiarkan maka kemungkinan dapat menimbulkan implikasi yang kurang baik terhadap etos kerja dan pada akhirnya akan membawa dampak negatif bagi organisasi, sering terjadi kesulitan yang menyebabkan terjadinya ketidak lancaran komunikasi atau dengan kata lain terjadi *miss communication*. Kesulitan ini terjadi dikarenakan adanya kesalah pahaman, adanya sifat psikologis seperti egois, kurangnya keterbukaan antar pegawai, adanya perasaan tertekan dan sebagainya, sehingga menyebabkan komunikasi tidak efektif dan pada akhirnya tujuan sebuah organisasi sulit untuk tercapai.

### **Rumusan Masalah**

Permasalahan dalam penelitian ini adalah Apakah Komunikasi Internal berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Komunikasi Internal Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua.

### **Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Pimpinan instansi, dapat dijadikan sebagai salah satu bahan masukan dan merumuskan kebijakannya untuk meningkatkan komunikasi internalnya sehubungan dengan motivasi kerja pegawainya.
2. Bagi peneliti-peneliti dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi dalam melakukan penelitian yang ada kaitannya dengan pengaruh pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi aparatur sipil negara.

### **Kajian Teori**

#### **1. Komunikasi Internal**

##### **Pengertian Komunikasi Internal**

Menurut Nabi, et. al., (2017) menjelaskan komunikasi merupakan suatu proses perubahan pandangan, ide, pendapat, dan saran yang terjadi di antara satu orang dengan orang lain di dalam organisasi yang sama. Komunikasi merupakan proses perpindahan informasi atau pesan dari satu orang kepada orang lain. Komunikasi juga diperlukan untuk dapat mengawasi serta berinteraksi langsung dalam sebuah organisasi. Hal ini dijelaskan juga oleh Robbins & Timothy (2015) komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi atau gagasan serta makna yang terkandung di dalamnya sehingga makna tersebut dapat dipahami dan diterima oleh penerima. Komunikasi atau informasi merupakan salah satu hal yang penting untuk suatu perubahan di dalam sebuah organisasi. Menurut Brown (2012) komunikasi juga diperlukan oleh pihak-pihak yang terpengaruh untuk dapat beradaptasi dengan proses-proses perubahan suatu organisasi. Komunikasi di dalam organisasi terbagi menjadi dua jenis komunikasi yaitu komunikasi eksternal dan komunikasi internal.

Untuk dapat mewujudkan komunikasi internal yang baik harus adanya kelancaran dalam berkomunikasi antar anggota organisasi. Selain itu, adanya kejelasan mengenai sumber informasi yang diberikan dan informasi yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kebutuhan, serta adanya kelengkapan media informasi dan adanya kesadaran akan pentingnya komunikasi dari setiap anggota organisasi (Putranto dkk, 2012). Komunikasi internal dibagi menjadi tiga jenis (Robbins & Timothy, 2015) yaitu diantaranya :

1. Komunikasi Lisan

Komunikasi lisan merupakan komunikasi yang dilakukan dalam bentuk ucapan. Sarana dalam penyampaian informasi yaitu dengan cara seperti pidato, diskusi kelompok secara tatap muka, melalui jaringan telepon atau *video conferencing*.

2. Komunikasi Tulisan

Komunikasi tulisan merupakan suatu proses penyampaian informasi dengan menggunakan media komunikasi seperti surat, elektronik mail (email), pesan singkat, dan media sosial.

3. Komunikasi Nonverbal

Komunikasi nonverbal yaitu komunikasi yang dilakukan secara tidak disadari dapat menyampaikan suatu pesan. Komunikasi nonverbal dapat dilakukan dengan menggunakan isyarat, bahasa tubuh atau pergerakan tubuh yang memiliki sebuah arti atau makna. Bahasa tubuh dapat menyampaikan arti dan juga keadaan emosional seseorang.

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan sebuah proses penyampaian dan penerimaan informasi atau pesan dengan menggunakan media komunikasi atau simbol-simbol. Sedangkan komunikasi internal merupakan suatu proses penyampaian informasi atau pesan baik secara lisan, tulisan atau non-verbal yang dilakukan oleh individu atau kelompok di dalam sebuah organisasi. Komunikasi internal juga sangat terkait dengan pekerjaan yang dilakukan dan komunikasi dapat menjalin kerjasama dan hubungan baik antar anggota organisasi sehingga dapat menciptakan komunikasi yang efektif.

### **Komponen Komunikasi Intern**

- 1) Suranto (2003) secara tegas menyatakan bahwa pentingnya komunikasi intern sebagai berikut  
Komunikasi intern merupakan forum strategis bagi manajemen untuk menyampaikan kebijaksanaan organisasi. Apabila komunikasi intern tidak dilaksanakan mudah sekali terjadi kesalahpahaman serta terbentuk desas-desus yang tidak benar. pegawai akan membuat asumsi sendiri, bahkan mendengar informasi dari sumber di luar yang tidak benar.
- 2) Melalui komunikasi intern, pegawai memperoleh kesempatan untuk menyatakan pendapatnya kepada manajemen tentang berbagai hal yang berhubungan dengan pekerjaan dan tanggungjawabnya.
- 3) Komunikasi dengan karyawan merupakan langkah awal dari membina hubungan baik dengan masyarakat sekitar. Terdapat kecenderungan bahwa masyarakat sekitar lebih percaya kepada pegawai dari manajemen.
- 4) Komunikasi intern yang dilakukan secara intensif akan mampu mendorong motivasi dan kinerja pegawai. Apabila motivasi dan kinerja pegawai meningkat maka pada giliran berikutnya akan diikuti pula dengan meningkatnya produktivitas.
- 5) Komunikasi intern menjadi sarana terbentuknya rasa saling percaya antara pegawai dan manajemen.

Oleh karena itu perlu ditingkatkan komunikasi dua arah yang mampu menghubungkan antara manajemen dengan pegawai. Perlu dikondisikan agar pegawai tidak merasa takut untuk menyampaikan pendapat kepada manajemen.

### **Tujuan Komunikasi Internal**

Menurut Ruslan (1999) mengatakan bahwa tujuan dari komunikasi internal adalah :

- 1) Sebagai sarana komunikasi internal secara timbal balik yang dipergunakan dalam suatu organisasi/perusahaan
- 2) Untuk menghilangkan kesalahpahaman atau hambatan komunikasi antara manajemen perusahaan dengan karyawannya.

- 3) Sebagai sarana saluran atau alat komunikasi dalam upaya menjelaskan tentang kebijakan, peraturan dan ketatakerjaan dalam sebuah organisasi.
- 4) Sebagai sarana saluran atau alat komunikasi internal bagi pihak karyawan untuk menyampaikan keinginan-keinginan atau sumbang saran dan informasi serta laporan kepada pihak manajemen perusahaan (pimpinan).

Dari ke empat jalur komunikasi internal seperti diurai di atas, menurut Pace dan Faules (1998) dalam praktiknya komunikasi dari karyawan ke manajemen (komunikasi ke atas) tidaklah semudah yang di duga

#### **Dimensi dan Indikator Komunikasi Internal**

Dalam melakukan aktivitas komunikasi internal tentunya ada beberapa indikator yang menyebabkan komunikasi internal penting untuk dilakukan dalam sebuah perusahaan. Menurut pakar Neni Yulianita (2007) terdapat 10 indikator yaitu :

- 1) Menginformasikan mengenai perusahaan
- 2) Kesalahpahaman dalam berkomunikasi
- 3) Hambatan-hambatan dalam berkomunikasi.
- 4) Memberikan saran kepada pimpinan
- 5) Menyelesaikan masalah pekerjaan
- 6) Hubungan kerja dengan atasan
- 7) Menginformasikan ketidakpuasan dalam bekerja
- 8) Instruksi pimpinan mengenai pekerjaan
- 9) Menginformasikan kesalahan dalam pekerjaan
- 10) Menginformasikan visi, misi dan tujuan perusahaan pada pegawai

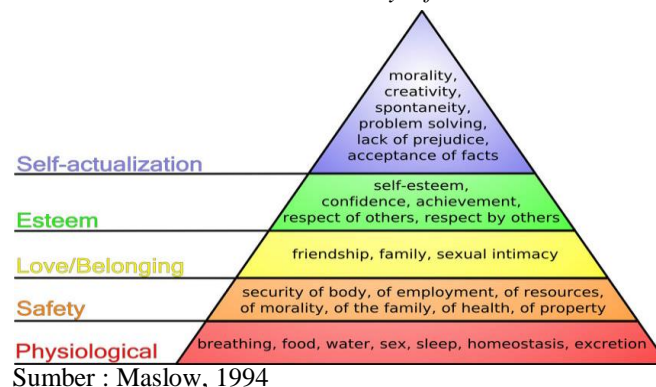
#### **Motivasi Kerja**

##### **Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup, Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut

Menurut Rivai (2004) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Sedangkan menurut Effendi (2009) motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan padaseseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakanyang dikehendaki. Jadi motivasi berarti membangkitkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu kepuasan dan tujuan

Teori Motivasi Menurut Maslow (1994) dalam buku yang berjudul Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia mengatakan bahwa motivasi pada setiap manusia terdiri atas lima kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis seperti kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, seksual, sebagai kebutuhan terendah. Kebutuhan keamanan seperti kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. Kebutuhan sosial seperti kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan untuk diterima, berinteraksi, dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai. Kebutuhan penghargaan diri seperti kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain. Kebutuhan aktualisasi diri seperti kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan menggunakan ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Gambar 2.1 *Hierarchy Of Needs*

Seperti yang dijelaskan oleh Maslow, bahwa semakin keatas kebutuhan seseorang semakin sedikit jumlah atau kriteria kuantitas manusia yang memiliki kebutuhannya, atau kebutuhan kebebasan diri untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu untuk mengembangkan bakat yang dimilikinya. Menurut McGregor (1988) dalam Theory X and Theory Y (dalam Hariandja 2002), ada dua pandangan yang berbeda tentang manusia, negatif dengan tanda X dan positif dengan tanda Y. Teori X (negatif) memiliki asumsi sebagai berikut:

- 1) Karyawan sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindari atau bermalasan dalam bekerja.
- 2) Semenjak karyawan tidak suka bekerja atau tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus diatur dan dikontrol bahkan ditakuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh-sungguh.
- 3) Karyawan akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin.

Sebaliknya teori Y (positif) memiliki asumsi sebagai berikut :

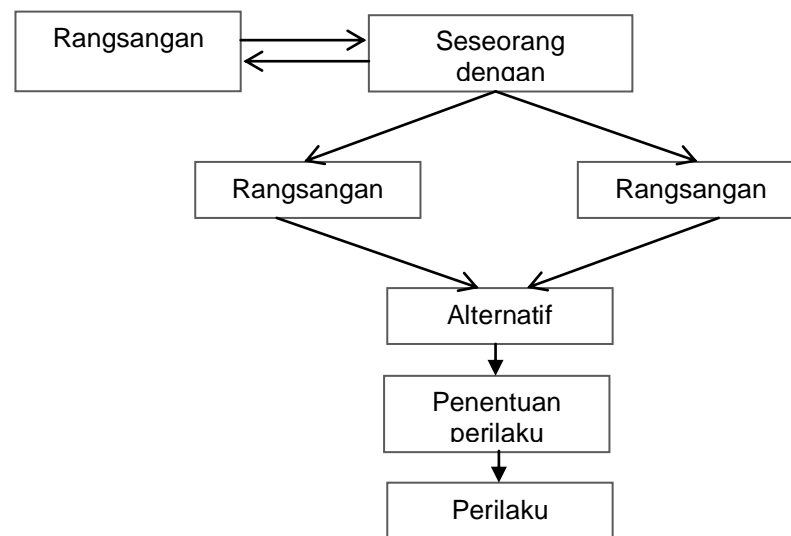
- 1) Karyawan dapat memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang wajar, lumrah dan alamiah.
- 2) Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif.
- 3) Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif tersebar secara meluas diberbagai kalangan. Jadi, teori ini lebih memihak kepada asumsi-asumsi Y dari perilaku sumber daya manusia didalam organisasi.

### Faktor-Faktor Motivasi

oleh Wahjosumidjo (2011) dalam (Sulistiyani, 2003) sebagai berikut :

- 1) Interaksi kerjasama antara pimpinan dan bawahan kolega maupun dengan atasan pimpinan itu sendiri.
- 2) Dalam proses interaksi tersebut terjadi perilaku bawahan yang harus diperhatikan, diarahkan, dibina, dikembangkan tetapi kemungkinan juga dipaksakan agar perilaku tersebut sesuai dengan organisasi yang bersangkutan.
- 3) Perilaku yang ditampilkan oleh para bawahan berjalan sesuai dengan sistem nilai dan aturan atau bertentangan.

Gambar 2.2 Faktor-faktor Dalam Motivasi



Sumber : Sulistiyani, 2003

### Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Menurut Munandar (2001) menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja adalah :

- 1) Adanya kedisiplinan dari karyawan Yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu
- 2) Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi  
Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik
- 3) Kepercayaan Diri  
Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.
- 4) Daya tahan terhadap tekanan  
Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu
- 5) Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan  
Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

### Indikator Motivasi

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator Motivasi adalah sebagai berikut :

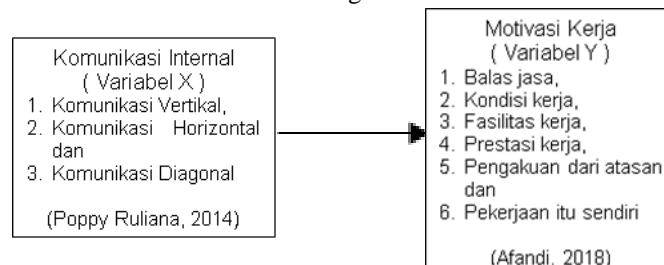
- 1) Balas jasa  
Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
- 2) Kondisi kerja  
Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

- 3) Fasilitas kerja  
Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
- 4) Prestasi kerja  
Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.
- 5) Pengakuan dari atasan  
Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.
- 6) Pekerjaan itu sendiri  
Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

### Kerangka Pikir

Sumber daya manusia dalam organisasi memiliki peranan yang sangat penting Komunikasi merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam sebuah organisasi. Penggunaan komunikasi yang baik memungkinkan semua pekerjaan berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan Berawal dari komunikasi seseorang dapat memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu yang baik dan positif (Purwanto, 2006). Motivasi merupakan dorongan yang memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upaya (Manullang, 2002). Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap organisasi. Aparatur sipil negara yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong aparatur yang lain tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Menurut Afandi (2018) indikator motivasi kerja yaitu Balas jasa, Kondisi kerja, Fasilitas kerja, Prestasi kerja, Pengakuan dari atasan dan Pekerjaan itu sendiri.

Gambar 2.3  
Kerangka Pikir



Sumber : Penulis, 2024

### Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atas masalah yang sedang diteliti, untuk itu hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ho = Komunikasi internal tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua.

H1 = Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua.

### Metode Penelitian

#### Lokasi Penelitian

Yang menjadi objek penelitian adalah di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Bidang Kantor Otonom Gedung A dengan alamat, Jl. Abepura Kotaraja, Wahno

### Jenis dan Sumber Data

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan, melakukan wawancara dengan pihak terkait, serta pengisian kuesioner oleh Aparatur Sipil Negara Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari arsip data/berbagai laporan instansi dan berbagai literatur, baik berupa buku yang memuat teori-teori, hasil penelitian terdahulu, internet, serta data-data yang disediakan oleh instansi yang relevan dengan teori yang dibahas.

### Populasi Dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari subyek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan Aparatur Sipil Negara pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua sebanyak 146 orang.

#### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2009) yang dimaksud dengan sampel adalah sebagian atau seluruh populasi yang memungkinkan dapat memberi informasi atau data yang relevan dalam penelitian. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu 146 orang dengan teknik Slovin menurut Sugiyono (2009). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus slovin dan perhitungan sederhana sebagai berikut :

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e = 0,1

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 146 Aparatur Sipil Negara, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 5% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{146}{1+146(0,05)^2} = \frac{146}{1,365} = 106,96 \text{ dibulatkan menjadi } 107 \text{ responden}$$

atau 73% responden dari jumlah populasi.

Dari perhitungan tersebut, maka sampel yang diambil sebanyak 107 Aparatur Sipil Negara dari jumlah populasi dan ditentukan dengan menggunakan rumus menurut Sugiyono (2013) agar penentuan jumlah sampel untuk masing-masing bidang dihitung secara proporsional dengan menggunakan rumus :

$$s = \frac{n}{N} \times S$$

Keterangan :

s = Jumlah sampel setiap unit secara proporsional

S = Jumlah seluruh sampel yang didapat

N = Jumlah Populasi

n = Jumlah masing-masing unit populasi

Tabel 1  
Populasi dan Sampel Penelitian

| No            | Uraian                      | Populasi   | $s = \frac{n}{N} \times S$ | Sampel     |
|---------------|-----------------------------|------------|----------------------------|------------|
| 1             | Sekretariat                 | 11         | 11/146x107                 | 8          |
| 2             | Bidang Geologi              | 16         | 16/146x107                 | 12         |
| 3             | Bidang Pertambangan         | 41         | 41/146x107                 | 30         |
| 4             | Bidang Minyak dan Gas       | 35         | 35/1146x107                | 26         |
| 5             | Bidang Ketenagalistrikan    | 34         | 34/146x107                 | 25         |
| 6             | Kelompok Jabatan Fungsional | 9          | 9/146x107                  | 7          |
| <b>Jumlah</b> |                             | <b>146</b> |                            | <b>107</b> |

Sumber : Data Diolah, 2024

### Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik yang digunakan penulis dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Wawancara (*interview*)

Teknik pengumpulan data dengan wawancara adalah memberikan pertanyaan-pertanyaan secara lisan kepada narasumber dan dijawab secara lisan.

2. Pengamatan (*observasi*)

Teknik pengumpulan data dengan pengamatan adalah mengumpulkan data dengan cara melihat langsung lokasi penelitian sehingga dapat diketahui secara pasti hal-hal terjadi di lapangan.

3. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Teknik ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data melalui buku-buku atau dokumen-dokumen yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

4. Kuisioner

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara membagikan sejumlah pertanyaan melalui angket yang akan diisi oleh responden sesuai dengan kenyataan yang ada. Untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial maka digunakan skala Likert. Jawaban setiap item indikator pertanyaan atau pernyataan akan diberi skor sesuai tingkatan jawaban, yaitu :

1. Sangat Baik : 5
2. Baik : 4
3. Ragu-ragu : 3
4. Tidak Baik : 2
5. Sangat Tidak Baik : 1

### Metode Analisa Data

1. Analisa Kualitatif

Adapun analisa kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa kualitatif deskriptif yaitu alat analisa yang digunakan untuk membuktikan suatu kebenaran data, dengan merujuk pada landasan teoritis dan data-data yang telah diperoleh.

2. Analisa Kuantitatif

Analisa kuantitatif adalah analisa data dalam bentuk angka-angka atau jumlah untuk menjawab masalah-masalah yang diangkat dalam penulisan ini. Adapun analisis pengaruh komunikasi internal akan dinilai dari motivasi kerja aparatur sipil negara. Adapun rumus-rumus statistik inferensial yang digunakan sebagai berikut :

a. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja aparatur sipil negara pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral

Provinsi Papua. Maka penulis menggunakan persamaan regresi linier sederhana, menurut Dajan (1996) :

$$Y = a + b X$$

Keterangan :

Y = Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara

X = Komunikasi Internal

$\alpha$  = Bilangan konstanta

$\beta$  = Koefisien regresi x, yang menunjukkan besarnya pengaruh komunikasi internal dengan motivasi kerja aparatur sipil negara

n = Jumlah tahun

- b. Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2009).
- c. Uji t ( Parsial)
 

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Cara melakukan uji t adalah sebagai berikut :

  1. Membandingkan hasil besarnya peluang melakukan kesalahan (tingkat signifikansi) yang muncul, dengan tingkat peluang munculnya kejadian (probabilitas) yang ditentukan sebesar 5% atau 0,05 pada output :
    - a. Apabila signifikansi > 0.05 maka keputusannya adalah menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$ .
    - b. Apabila signifikansi < 0.05 maka keputusannya adalah menolak Hipotesis awal dan menerima hipotesisi alternatif.
  2. Membandingkan nilai statistik t hitung dengan nilai statistik t tabel :
    - a. Apabila nilai statistik  $t_{hitung} <$  nilai statistik tabel, maka Hipotesis awal diterima.
    - b. Apabila nilai statistik  $t_{hitung} >$  nilai statistik tabel, maka Hipotesis ditolak.

## Hasil Analisis

### Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian dimaksud untuk memberikan gambaran tentang frekuensi tanggapan responden dalam bentuk tabel-tabel tentang jawaban responden atas komunikasi internal (X) dan motivasi Kerja (Y). Hasil analisis deskriptif dengan menggunakan program SPSS Versi 22 diperoleh hasil deskriptif sebagaimana terdapat pada tabel berikut ini :

Tabel 2 *Descriptive Statistics*

|                     | N   | Range | Minimum | Maximum | Mean    | Std. Deviation | Variance |
|---------------------|-----|-------|---------|---------|---------|----------------|----------|
| Komunikasi Internal | 107 | 6.00  | 8.00    | 14.00   | 11.7477 | 1.40815        | 1.983    |
| Motivasi Kerja      | 107 | 9.00  | 18.00   | 27.00   | 22.9720 | 2.55674        | 6.537    |
| Valid N (listwise)  | 107 |       |         |         |         |                |          |

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### a. Deskripsi Variabel Komunikasi Internal (X)

variabel komunikasi internal secara deskripsi menunjukkan nilai minimum 8.00, nilai maksimum 14.00, nilai *mean* (rata-rata) 11.7477, dengan standar deviasi sebesar 1.40815 dan nilai varian sebesar 1.983. Jika dirincikan berdasarkan distribusi jawaban responden, maka hasilnya sebagai berikut :

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi Internal (X)

| No | Indikator | STS |   | TS |     | R  |      | S  |      | SS |      | Nilai Rata-Rata |
|----|-----------|-----|---|----|-----|----|------|----|------|----|------|-----------------|
|    |           | F   | % | F  | %   | F  | %    | F  | %    | F  | %    |                 |
| 1  | X1        | 0   | 0 | 0  | 0   | 28 | 26,2 | 76 | 71,0 | 3  | 2,8  | 3,77            |
| 2  | X2        | 0   | 0 | 0  | 0   | 14 | 13,1 | 68 | 63,6 | 25 | 23,4 | 4,10            |
| 3  | X3        | 0   | 0 | 2  | 1,9 | 26 | 24,3 | 62 | 57,9 | 17 | 15,9 | 3,89            |

Nilai rata-rata variabel komunikasi internal = 3,92

Sumber : Data diolah, 2024

Nilai rata-rata untuk tiga item pernyataan dari indikator variabel komunikasi internal nilainya berkisar dari 3,77 sampai 4,10. Nilai rerata total untuk variabel komunikasi internal sebesar 3,92 dimana kategori jawaban responden yang diberikan berada pada kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi internal yang ada pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua dapat menciptakan suatu iklim yang menyenangkan dan membuat nyaman bagi para aparatur sipil negara dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik

#### b. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (Y)

Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa jawaban dari 107 responden atas variable Motivasi Kerja secara deskripsi menunjukkan nilai minimum 18.00, nilai maksimum 27.00, nilai *mean* (rata-rata) 22.9720, dengan standar deviasi sebesar 2.55674 dan nilai varian sebesar 6.537. Jika dirincikan berdasarkan distribusi jawaban responden, maka hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (Y)

| No | Indikator | STS |   | TS |   | R  |      | S  |      | SS |      | Nilai Rata-Rata |
|----|-----------|-----|---|----|---|----|------|----|------|----|------|-----------------|
|    |           | F   | % | F  | % | F  | %    | F  | %    | F  | %    |                 |
| 1  | Y1        | 0   | 0 | 0  | 0 | 26 | 24,3 | 59 | 55,1 | 22 | 20,6 | 3,96            |
| 2  | Y2        | 0   | 0 | 0  | 0 | 26 | 24,3 | 61 | 57,0 | 20 | 18,7 | 3,94            |
| 3  | Y3        | 0   | 0 | 0  | 0 | 60 | 56,1 | 47 | 43,9 | 0  | 0    | 3,44            |
| 4  | Y4        | 0   | 0 | 0  | 0 | 35 | 32,7 | 59 | 55,1 | 13 | 12,1 | 3,79            |
| 5  | Y5        | 0   | 0 | 0  | 0 | 16 | 15,0 | 68 | 63,6 | 23 | 21,5 | 4,07            |
| 6  | Y6        | 0   | 0 | 0  | 0 | 28 | 26,2 | 76 | 71,0 | 3  | 2,8  | 3,77            |

Nilai rata-rata variabel Motivasi Kerja = 3,83

Sumber : Data diolah, 2024

Nilai rata-rata untuk enam item pernyataan dari indikator variabel motivasi kerja nilainya berkisar dari 3,44 sampai 4,07. Sedangkan nilai rerata total untuk variabel motivasi kerja sebesar 3,83 dimana kategori jawaban responden yang diberikan berada pada kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang ada pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua dapat mendorong aparatur sipil negara untuk melaksanakan kewajibannya dengan tujuan mendapatkan hasil kerja lebih baik lagi.

### 1. Pengujian Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Hasil pengujian validitas dari masing-masing variabel penelitian yang meliputi komunikasi internal (X) dan motivasi kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5 Uji Validitas Variabel Komunikasi Internal (X) dan Motivasi Kerja (Y)

| No.                          | Uji Validitas |         |       |            |
|------------------------------|---------------|---------|-------|------------|
|                              | Nilai r       | r Tabel | Sig   | Keterangan |
| Pendidikan dan Pelatihan (X) |               |         |       |            |
| X1                           | 0,835         | 0.190   | 0,000 | Valid      |
| X2                           | 0,636         | 0.190   | 0,000 | Valid      |
| X3                           | 0,910         | 0.190   | 0,000 | Valid      |
| Kompetensi(Y)                |               |         |       |            |
| Y1                           | 0,658         | 0.190   | 0,000 | Valid      |
| Y2                           | 0,831         | 0.190   | 0,000 | Valid      |
| Y3                           | 0,772         | 0.190   | 0,000 | Valid      |
| Y4                           | 0,676         | 0.190   | 0,000 | Valid      |
| Y5                           | 0,742         | 0.190   | 0,000 | Valid      |
| Y6                           | 0,623         | 0.190   | 0,000 | Valid      |

Sumber : Data Diolah, 2024

Hasil dari tabel diatas menunjukkan nilai validitas variabel komunikasi internal (X) dan motivasi kerja (Y), dimana nilai r untuk pertanyaan dari masing-masing variabel memiliki nilainya lebih besar dari 0,190 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa intrusmen penelitian untuk kedua variabel dalam penelitian ini adalah valid maka dapat digunakan sebagai intrumen atau alat ukur dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *cronbach alpha*. Instrumen penelitian dinyatakan reliabel jika koefisien *cronbach alpha* sama dengan atau lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian reliabilitas dari masing-masing variabel penelitian yang meliputi komunikasi internal (X) dan motivasi kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6 Uji Reliabilitas Instrumen  
Penelitian Variabel Komunikasi Internal (X) dan Motivasi Kerja (Y)

| Variabel                | Cronbach's Alpha | Nilai Ketetapan | Keterangan |
|-------------------------|------------------|-----------------|------------|
| Komunikasi Internal (X) | 0,698            | 0,60            | Reliabel   |
| Motivasi Kerja (Y)      | 0,807            | 0,60            | Reliabel   |

Sumber : Data Diolah, 2024

Hasil perhitungan uji reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien *Cronbach Alpha* untuk masing variabel komunikasi internal (X) dan motivasi kerja (Y) adalah lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini adalah reliabel, sehingga data-data yang diperoleh melalui instrumen penelitian (kuesioner) ini dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

## 2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah untuk menjawab apakah variabel komunikasi internal mempunyai pengaruh dan hubungan yang signifikan terhadap motivasi kerja aparatur sipil Negara Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua. Berdasarkan hasil analisis maka dapat dilihat berdasarkan tabel berikut ini :

Tabel 7 Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .837 <sup>a</sup> | .700     | .697              | 1.40757                    |

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data Diolah, 2024

Dari uraian tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa variabel komunikasi internal mempunyai hubungan yang kuat dengan motivasi kerja aparatur sipil negara Dinas Energi dan

Sumber Daya Mineral Provinsi Papua yang ditunjukkan dengan besarnya nilai Koefisien regresi ( $R$ ) = 0,837 atau 83,7%. Artinya bahwa jika komunikasi internal ditingkatkan maka akan meningkatkan motivasi kerja, begitu pula sebaliknya jika motivasi kerja aparatur sipil negara diabaikan maka komunikasi internal akan mengalami penurunan.

Selanjutnya untuk melihat sejauh mana pengaruh dari variabel komunikasi internal terhadap motivasi kerja aparatur sipil negara adalah ditunjukkan dengan besarnya nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada tabel di atas adalah  $R^2 = 0,700$  atau 70,0%. Artinya bahwa besarnya komunikasi internal mempengaruhi motivasi kerja aparatur sipil negara sebesar 70,0% dan sisanya sebesar 30,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Untuk membuktikan adanya hubungan dan hipotesis dari penelitian ini maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel.8 Coefficients<sup>a</sup>

| Model               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                     | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)        | 5.129                       | 1.149      |                           | 4.465  | .000 |
| Komunikasi Internal | 1.519                       | .097       | .837                      | 15.644 | .000 |

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis dalam tabel Coefficient di atas maka dapat dibentuk persamaan regresi linear sederhana yakni :

$$Y = 5,129 + 1,519X$$

Dari persamaan regresi linear sederhana menunjukkan bahwa :

- 1) Nilai konstanta 5,129 yang berarti bahwa ada atau tidak adanya variabel komunikasi internal ( $X$ ), maka motivasi kerja ( $Y$ ) akan tetap sebesar 5,129.
- 2) Nilai koefisien regresi komunikasi internal ( $X$ ) sebesar 1,519 mengandung makna bahwa apabila komunikasi internal meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan motivasi kerja ( $Y$ ) sebesar 1,519.

### 3. Pengujian Hipotesis (Uji-t)

Analisis statistik dengan uji hipotesis dilakukan melalui uji t sebab variabel bebas dalam penelitian ini hanya ada 1 (satu) yakni komunikasi internal. Untuk melakukan uji-t maka ditetapkan besarnya signifikan level yang digunakan sebesar 5% (0,05). Kriteria penilaiannya menetapkan variabel yang bermakna dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel.

Apabila t-hitung > t-tabel, maka hipotesis  $H_0$  diterima dengan kata lain bahwa jika t-hitung > t-tabel maka dikatakan signifikan dan apabila t-hitung < t-tabel maka dikatakan tidak signifikan. Untuk mengetahui tingkat signifikan dimaksud maka berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa (t-hitung) = 15.644 dengan tingkat signifikannya = 0,000

Untuk menentukan t-tabel dengan taraf nyata 0,05 atau tingkat kepercayaan 95% maka derajat bebasnya =  $(n-k) 107 - 2 = 105$  sehingga df (*Degree Of Freedom*) = 1,982. Untuk itu tampak bahwa 15.644 > 1,982. Artinya (t-hitung) lebih besar dari (t-tabel). Pernyataan ini membuktikan bahwa komunikasi internal berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi aparatur sipil negara Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua.

Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis ( $H_1$ ) dapat diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi internal ( $X$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y$ ) aparatur sipil negara pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua. Sedangkan hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi internal tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja aparatur sipil negara pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua yang ditolak.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang telah peneliti paparkan dapat terlihat secara parsial variabel independen yaitu komunikasi internal berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu motivasi kerja dan dapat

dilihat bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja aparatur sipil negara pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua, hasil penelitian dapat dijelaskan berdasarkan hasil uji t variabel komunikasi internal menghasilkan nilai signifikan 0,000 yang di mana nilai ini lebih kecil dari 0.05 dan hasil t-hitung (15,644) > t-tabel (1,982), sehingga hipotesis kedua yaitu diduga bahwa komunikasi internal berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja aparatur sipil negara pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua yang di terima sedangkan hipotesis pertama yang menyatakan diduga bahwa komunikasi internal tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja aparatur sipil negara pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua adalah ditolak, artinya komunikasi internal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja aparatur sipil negara pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua, ini berarti komunikasi internal sangat di dukung oleh semua Aparatur Sipil Negara karena dengan adanya komunikasi internal dapat membantu dalam menyelesaikan konflik yang tentunya tak dapat dihindari dalam organisasi, dimana komunikasi internal yang baik akan lebih cepat dalam memahami kesalahpahaman dan meluruskan duduk permasalahan. Selain itu, komunikasi internal juga sangat krusial untuk membangun identitas organisasi, kolaborasi antar tim kerja, pengalaman kerja pegawai serta akan memberikan rasa memiliki pada setiap pihak internal yang ada di dalamnya dan pada akhirnya interaksi yang positif dengan para aparatur pemerintah. Hal ini sejalan dengan Robbins & Timothy (2015) mengemukakan bahwa komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi atau gagasan serta makna yang terkandung di dalamnya sehingga makna tersebut dapat dipahami dan diterima oleh penerima. Komunikasi atau informasi merupakan salah satu hal yang penting untuk suatu perubahan di dalam sebuah organisasi. selanjutnya Brown (2012) komunikasi juga diperlukan oleh pihak-pihak yang terpengaruh untuk dapat beradaptasi dengan proses-proses perubahan suatu organisasi.

Dengan adanya komunikasi internal yang berjalan baik dalam suatu lembaga pemerintahan atau organisasi selain meningkatkan motivasi kerja Aparatur Sipil Negara juga dapat meningkatkan kualitas suatu lembaga yang optimal dan sempurna. Adanya motivasi kerja yang tinggi dapat menunjukkan bahwa para Aparatur Sipil Negara telah merasakan dan memperoleh keinginan untuk mempunyai harapan dalam suatu lembaga bagi para pegawai. Hal tersebut menunjukkan terciptanya hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan. Keberhasilan hubungan komunikasi internal sangat terikat dengan motivasi kerja pegawainya, jika dalam bekerja pegawai tidak hanya mengharapkan gaji dan jabatan saja tetapi dalam bekerja suatu organisasi memberi andil yang besar dalam meningkatkan motivasi kerja Aparatur Sipil Negara. Sejalan dengan Samsudin (2012) bahwa motivasi dirumuskan sebagai proses mempengaruhi atau dorongan dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Menurut Rivai (2004) motivasi juga adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

## **Penutup**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan pada bab sebelumnya, diketahui bahwa variabel komunikasi internal berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja aparatur sipil negara, berdasarkan hasil uji t variabel komunikasi internal menghasilkan nilai signifikan yang dimana nilai ini lebih kecil dari 0.05 dan hasil t-hitung > t-tabel, artinya komunikasi internal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja aparatur sipil negara, ini berarti komunikasi internal sudah diterapkan semua aparatur sipil negara Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua. Selain itu, nilai koefisien determinasi  $R^2$  menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja aparatur sipil negara pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua sebesar 70,00%, sedangkan sisanya 30,00% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti.

### **Saran**

1. Pada dasarnya komunikasi yang ada di lembaga sudah tergolong ke dalam kategori sangat baik, oleh karena itu, para personil di dalam lembaga yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung untuk

menjaga sistem komunikasi internal agar senantiasa berjalan efektif dan efisien juga mempertahankan motivasi kerja pegawai yang sudah berjalan agar lebih baik lagi.

2. Dalam berkomunikasi, hendaknya seluruh pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua memiliki sikap terbuka dalam memberikan maupun menerima informasi, sehingga tujuan lembaga akan mudah tercapai. Sikap keterbukaan dalam menyampaikan dan menerima informasi merupakan suatu hal yang penting bagi kemajuan lembaga, maka dari itu apabila ada suatu masalah atau ada informasi kurang jelas yang diterima oleh pegawai, sebaiknya selalu berdiskusi dengan pimpinan.

#### Daftar Pustaka

- A.S, Munandar. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. UI. Jakarta.
- Abraham, H. Maslow. 1994. Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan hierarki Kebutuhan Manusia). PT PBP. Jakarta.
- Adi,Putranto. 2012. Kaya Dengan Bertani Kelapa Sawit. Penerbit Pustaka Baru Press. Jakarta.
- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Zanafa Publishing. Riau.
- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Anoraga. 2009. Psikologi Kerja. Rineka Cipta. Jakarta.
- B. Uno, Hamzah. 2013. Teori *Motivasi* dan Pengukurannya. Bumi Aksara. Jakarta.
- Bill Trahan. 1997, 12 Principles of Organizational Transformation, Management review, American Management Association.
- Brown, G.G., 1978, "Unit Operation", John Wiley and Sons. Inc., New York.
- Brown, W., Christopher, S.F., Brent, L.,I., Eric, V.A., 2012. Organic Chemistry, 6th Ed USA: Cole Cengage Learning, 744,748-749. USA.
- Dajan, Anto. 1996, Pengantar Metode Statistik, Jilid Kedua. LP3ES. Jakarta.
- Dessler, G. 2000. Manajemen Personalia. Edisi 3. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Effendi, Muh. Arief. 2009. The Power Of Corporate Governance: Teori dan Implementasi. Salemba Empat. Jakarta.
- Effendy, Onong Uchjana. 1997. Ilmu Komunikasi : Teori dan Praktek. PT Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Firdaus. 2015. Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya. e-Proceeding of Management : Vol.2, No.2. ISSN : 2355-9357. Bandung.
- George dan Jones, 2005, Understanding and Managing Organizational. Behavior 4th Edition, Pearson Prentice Hall.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS,. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hardjana, A. M. 2003. Komunikasi intrapersonal dan interpersonal. Kanisius. Yogyakarta.
- Hariandja, Marihat Tua Efendi, 2002, "Manajemen Sumber. Daya Manusia", Grasindo, Jakarta.
- Kohler, Jerry. W., Anatol, karl W. E dan Applbaum, Ronald L. 1981. Organizational Communication: Behavioral Perspective. HoltRinehart and Winstons. New York.
- Manulang, 2002, Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE. Ranupandjoyo, Yogyakarta.
- McClelland, D.C. 1987. Human Motivation. Cambridge University Press. New York.
- McGregor, Douglas. 1988. Aspek Manusia Dalam Dunia Usaha. Erlangga. Jakarta.
- Muhammad, Arni, 2007. Komunikasi Organisasi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Nabi, Nurun et al. (2017). Impact of Motivation of Employee Performance: A Case Study Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh. Arabian Journal of Bussiness and Management 7(1)
- Nazir, Moh. 2005. Metode Penelitian. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 1998. Komunikasi Organisasi. Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Pamela, A.O., & Oloko (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. Journal of Human Resource Studies5 (2).
- Peraturan Daerah Provinsi Papua Nomor 12 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah Provinsi Papua.
- Purwanto, Djoko. 2006. Komunikasi Bisnis. Erlangga. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi Buku 2, Salemba Empat. Jakarta.

- Robbins, S. P., and Timothy A. J. 2015. *Perilaku Organisasi Buku 1, Edisi 12*. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, S. P., and Timothy A. J. 2015. *Perilaku Organisasi Buku 1, Edisi 12*. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II)*. Prehallindo. Jakarta.
- Romli, Khomsahrial. 2014. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Grasindo: Jakarta.
- Ruliana, Poppy. 2014. *Komunikasi Organisasi : Teori dan Studi Kasus*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Ruslan, Rosady. 1999. *Manajemen Humas dan Manajemen Komunikasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Safitri, Risaldi dan Oktaviani. 2019. Pengaruh Komunikasi Internal Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Biro Humas Kementerian Perindustrian. *Jurnal Riset Komunikasi, Volume 2 Nomor 2*. Riau.
- Samsudin, Sadili. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka. Jakarta.
- Sari dan Nurdin. 2016. Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.XXIII No.1*. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Wahjosumidjo. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. PT. RajaGrafindo Persada,. Jakarta.
- Winardi.2008. *Entrepreneur dan Entrepreneurship*. Kencana. Jakarta.
- Yulianita, Neni. 2007. *Dasar-dasar Public Relations*. Penerbit : LPPM UNISBA, Bandung.