

Peranan Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mandailing Natal

Armen Rahmad Hasibuan, Ahmad Salman Farid

Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam, STAIN Mandailing Natal
Jalan Prof. Dr. Andi Hakim Nst Komplek Stain, Sumatera Utara, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi dan menganalisis peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mandailing Natal. Motivasi kerja yang tinggi di kalangan pegawai adalah faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi dan pelayanan yang efektif kepada masyarakat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif, dengan pengumpulan data melalui wawancara mendalam dengan pegawai kantor tersebut. Hasil penelitian ini mengidentifikasi berbagai aspek komunikasi organisasi yang memengaruhi motivasi kerja, termasuk komunikasi internal, transparansi, keterlibatan pegawai, dan komunikasi pemimpin. Penelitian juga mengevaluasi efektivitas program komunikasi yang ada dan mengukur dampaknya terhadap tingkat motivasi kerja. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa komunikasi organisasi, termasuk transparansi, keterlibatan pegawai, dan peran pemimpin, memiliki dampak yang signifikan pada motivasi kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mandailing Natal. Organisasi ini dapat meningkatkan motivasi kerja pegawainya dengan memperkuat komunikasi organisasi yang efektif, memberikan pelatihan kepemimpinan yang relevan, dan menciptakan budaya yang mendukung keterlibatan pegawai.

Kata Kunci: Efektivitas Komunikasi, Kabupaten Mandailing Natal, Kementerian Agama, Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja

The Role of Organizational Communication in Increasing Work Motivation at the Office of the Ministry of Religion, Mandailing Natal Regency

ABSTRACT

This research aims to investigate and analyze the role of organizational communication in enhancing employee motivation at the Office of the Ministry of Religious Affairs in Mandailing Natal Regency. High employee motivation is a key factor in achieving organizational goals and effective service to the public. The research method used is qualitative, with data collection through in-depth interviews with employees of the office. The results of this research identify various aspects of organizational communication that influence work motivation, including internal communication, transparency, employee engagement, and leadership communication. The research also evaluates the effectiveness of existing communication programs and measures their impact on the level of work motivation. The findings of this research reveal that organizational communication, including transparency, employee engagement, and the role of leaders, has a significant impact on work motivation at the Office of the Ministry of Religious Affairs in Mandailing Natal Regency. This organization can enhance the motivation of its employees by strengthening effective organizational communication, providing relevant leadership training, and creating a culture that supports employee engagement.

Keywords: *Communication Effectiveness, Mandailing Natal Regency, Ministry of Religion, Organizational Communication, Work Motivation*

PENDAHULUAN

Pada era modern ini, pemerintahan daerah menjadi pusat utama dalam penyelenggaraan berbagai program dan layanan publik, termasuk dalam sektor keagamaan (Badrudin et al., 2023). Kementerian Agama adalah salah satu lembaga pemerintah yang memiliki peran strategis dalam mengatur dan memfasilitasi urusan keagamaan di tingkat nasional dan daerah (Rais, 2023). Kabupaten Mandailing Natal, sebagai salah satu kabupaten di Indonesia, juga memiliki kantor Kementerian Agama yang berfungsi sebagai pelaksana kebijakan dan pelayanan keagamaan di tingkat daerah. Pada saat menjalankan tugasnya, kantor Kementerian Agama Kabupaten Mandailing Natal menghadapi sejumlah tantangan dan kompleksitas (Wiyawan et al., 2023). Salah satu tantangan yang umumnya dihadapi oleh lembaga pemerintah, termasuk Kementerian Agama, adalah masalah motivasi kerja pegawai (Prasetijowati et al., 2023). Motivasi kerja yang tinggi di kalangan pegawai merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi dan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat (Ningsih et al., 2023).

Motivasi kerja pegawai memiliki dampak yang signifikan pada produktivitas, inovasi, dan pelayanan yang diberikan oleh sebuah organisasi (Langke, 2022). Tingkat motivasi yang rendah dapat mengakibatkan absensi yang tinggi, kurangnya keterlibatan, dan kurangnya kepuasan dalam pekerjaan, yang semuanya dapat berdampak negatif pada efisiensi dan efektivitas organisasi (Syuhada & Ariswandy, 2022). Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja pegawai menjadi krusial, terutama di lingkungan pemerintah daerah seperti Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mandailing Natal. Salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam membentuk motivasi kerja pegawai adalah komunikasi organisasi (Mundung et al., 2022). Komunikasi organisasi mencakup berbagai proses, alat, dan interaksi yang digunakan untuk mengirimkan pesan, informasi, dan arahan dalam organisasi (Farid et al., 2024). Dalam konteks pemerintahan daerah, komunikasi organisasi yang efektif sangat penting untuk menjembatani kesenjangan antara kebijakan dan pelaksanaan, serta untuk memastikan pegawai memiliki pemahaman yang baik tentang visi, misi, dan tujuan organisasi (Hazani, 2022).

Namun, realitasnya, komunikasi organisasi dalam sektor pemerintahan seringkali menghadapi berbagai tantangan (Rachman et al., 2022). Komunikasi yang

tidak efektif atau kurang transparan dapat mengakibatkan ketidakjelasan dalam tugas dan tanggung jawab, konflik yang tidak perlu, dan penurunan motivasi kerja pegawai (Purnomo, 2022). Oleh karena itu, penting untuk menginvestigasi bagaimana komunikasi organisasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mandailing Natal dapat memengaruhi motivasi kerja pegawai. Konteks lokal juga menjadi relevan dalam memahami latar belakang masalah ini. Kabupaten Mandailing Natal memiliki karakteristik sosial, budaya, dan ekonomi yang unik, yang dapat memengaruhi dinamika organisasi dan komunikasi di dalamnya. Oleh karena itu, penelitian tentang peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mandailing Natal memiliki kepentingan yang lebih luas dalam konteks pengembangan daerah. Selain itu, perkembangan teknologi informasi dan media sosial telah mengubah cara komunikasi berlangsung di organisasi (Wijaya et al., 2022). Penggunaan teknologi ini dapat memiliki dampak positif atau negatif terhadap motivasi kerja pegawai, tergantung pada bagaimana organisasi memanfaatkannya (Eliza et al., 2021). Oleh karena itu, perlu juga untuk mengevaluasi bagaimana penggunaan teknologi informasi dalam komunikasi organisasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mandailing Natal dapat memengaruhi motivasi kerja pegawai (Fauzan Ahmad Siregar & Lailatul Usriyah, 2021).

Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mandailing Natal, kurangnya motivasi kerja di antara para pegawai menjadi masalah yang perlu ditangani dengan serius. Salah satu faktor utama yang menyebabkan kurangnya motivasi adalah kurangnya keterlibatan dan komunikasi efektif antara pimpinan dan pegawai. Para pegawai sering kali merasa bahwa suara mereka tidak didengar atau dihargai oleh pimpinan, yang dapat mengakibatkan ketidakpastian dan ketidakpuasan. Selain itu, ketidakjelasan dalam penugasan dan tanggung jawab juga menyebabkan kebingungan di kalangan pegawai, yang menghambat produktivitas dan kualitas kerja. Kurangnya sistematisasi dalam memberikan penghargaan dan pengakuan atas pencapaian juga menjadi faktor yang mengurangi motivasi kerja. Tanpa pengakuan yang memadai, para pegawai mungkin merasa tidak dihargai, yang berpotensi mengurangi motivasi mereka untuk berprestasi. Selanjutnya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dan tuntutan kerja yang berlebihan juga dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja. Untuk mengatasi masalah ini, perlu dilakukan langkah-

langkah untuk meningkatkan keterlibatan, komunikasi, penghargaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mandailing Natal dapat menciptakan kondisi yang mendukung bagi para pegawai untuk merasa termotivasi dan berkinerja tinggi dalam menjalankan tugas mereka dengan efektif. Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah tersebut, penelitian tentang peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mandailing Natal dapat memberikan kontribusi yang berharga dalam upaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan keagamaan di tingkat daerah. Penelitian ini juga dapat memberikan pandangan tentang bagaimana praktik komunikasi organisasi dapat ditingkatkan untuk mendukung motivasi kerja yang lebih baik, sehingga dapat memberikan manfaat yang lebih besar bagi masyarakat Kabupaten Mandailing Natal.

METODE PENELITIAN

Studi ini mengadopsi pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mandailing Natal. Dalam rangka mendalami topik ini, penelitian menggunakan metode wawancara sebagai instrumen utama. Wawancara dilakukan dengan berbagai pihak terkait di lingkungan kantor, termasuk manajer, staf, dan mungkin juga pihak terkait lainnya seperti supervisor atau pengguna layanan. Informasi tambahan mengenai waktu dan jumlah partisipan wawancara perlu diberikan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang proses pengumpulan data. Selain itu, untuk memastikan keandalan dan keabsahan data yang diperoleh dari wawancara, penelitian juga menerapkan pemeriksaan keabsahan data. Teknik-teknik seperti triangulasi data atau pemeriksaan rekan mungkin digunakan untuk memvalidasi temuan yang dihasilkan dari wawancara. Dengan demikian, pendekatan metodologis ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif tentang bagaimana komunikasi organisasi berkontribusi terhadap motivasi kerja di lingkungan kantor pemerintahan setempat.

a. Pemilihan Informan

Pada penelitian ini, pemilihan informan atau partisipan penelitian menjadi langkah awal yang sangat penting (Astutik et al., 2020). Informan adalah

pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mandailing Natal, termasuk staf administrasi, guru agama, dan pejabat struktural. Pemilihan informan dilakukan dengan cermat melalui teknik *purposive sampling*, di mana informan dipilih berdasarkan karakteristik yang relevan dengan topik penelitian, seperti jabatan, pengalaman kerja, dan tingkat motivasi kerja yang beragam. Dengan demikian, pengumpulan data akan mencerminkan keragaman pengalaman dan pandangan yang relevan.

b. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa teknik, terutama wawancara mendalam dan observasi (Simamora & Panjaitan, 2019). Wawancara mendalam digunakan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang persepsi dan pengalaman responden terkait komunikasi organisasi dan motivasi kerja mereka. Selain itu, observasi langsung digunakan untuk memahami dinamika komunikasi organisasi di lingkungan kantor dan interaksi antara pegawai.

Selain itu, data juga dikumpulkan melalui analisis dokumen internal, seperti surat kabar dinding kantor, memo, dan laporan kinerja pegawai. Data ini membantu melengkapi pemahaman tentang bagaimana komunikasi organisasi diimplementasikan dalam praktik sehari-hari.

c. Analisis Data

Analisis data merupakan tahap penting dalam penelitian kualitatif (Polii et al., 2019). Data dari wawancara, observasi, dan analisis dokumen dianalisis dengan menggunakan pendekatan analisis isi (*content analysis*) dan teknik kode terbuka. Data yang telah dikodekan dan dikategorikan diorganisasi untuk mengidentifikasi pola-pola, tema, dan tren dalam hubungan antara komunikasi organisasi dan motivasi kerja. Hasil analisis akan digunakan untuk menarik kesimpulan dan menjawab pertanyaan penelitian.

d. Tahapan Penelitian

Penelitian ini akan berlangsung dalam beberapa tahap yang sistematis. Tahap awal adalah perencanaan penelitian, yang mencakup perumusan pertanyaan penelitian, pemilihan metode, dan perencanaan pengumpulan data (Mudhofar & Gumanti, 2018). Setelah itu, dilakukan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen (Hidayat et al., 2018). Tahap berikutnya adalah

analisis data, di mana data yang telah dikumpulkan akan diolah dan dianalisis untuk menarik kesimpulan (Zahara, 2018). Kemudian, hasil penelitian akan diformulasikan dalam bentuk laporan penelitian yang mencakup ringkasan latar belakang, metodologi, temuan utama, dan rekomendasi. Laporan penelitian ini akan menjadi sumbangan penting dalam memahami bagaimana komunikasi organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mandailing Natal.

Saat akan menguji keabsahan data penelitian, dilakukannya pula langkah-langkah pengujian kualitas data, seperti triangulasi sumber data, *peer debriefing*, dan analisis keberterimaan data. Hal ini akan membantu meminimalkan bias dan meningkatkan kepercayaan terhadap temuan penelitian. Melalui Penggunaan metode kualitatif yang komprehensif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang peranan komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mandailing Natal. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga untuk pengembangan strategi komunikasi organisasi yang lebih efektif di instansi sejenis dan memberikan kontribusi pada literatur ilmiah tentang manajemen organisasi dan motivasi kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan dari penelitian ini diperbandingkan dengan studi-studi terdahulu untuk memberikan konteks yang lebih luas. Evaluasi awal komunikasi organisasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mandailing Natal menyoroti adanya kebutuhan untuk peningkatan praktik komunikasi. Wawancara dengan para pegawai mengungkapkan beberapa hambatan dalam arus komunikasi internal, termasuk kurangnya pertukaran informasi yang efisien antar seksi dan kurangnya transparansi dalam pengambilan keputusan.

Studi-studi sebelumnya menunjukkan bahwa peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja telah menjadi perhatian dalam penelitian manajemen. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa komunikasi vertikal yang efektif berkontribusi pada keterlibatan karyawan dan motivasi kerja (Ningsih et al., 2023). Penelitian lain juga menegaskan bahwa organisasi yang menerapkan komunikasi terbuka cenderung memiliki tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi di

antara karyawannya (Hidayat et al., 2018). Konteks penelitian ini, temuan tersebut mendukung kesimpulan bahwa peningkatan komunikasi organisasi dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mandailing Natal. Oleh karena itu, rekomendasi untuk memperbaiki aliran informasi antar departemen dan meningkatkan transparansi dalam pengambilan keputusan merupakan langkah-langkah yang relevan dan dapat diterapkan. Dengan demikian, penekanan pada praktik komunikasi organisasi yang efektif dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memotivasi bagi para pegawai.

Transparansi Komunikasi dan Motivasi Kerja

Transparansi dalam komunikasi organisasi adalah aspek krusial dalam memengaruhi motivasi kerja pegawai. Dalam penelitian ini, identifikasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja telah menyoroti pentingnya transparansi sebagai elemen yang signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang merasa bahwa informasi disampaikan dengan jelas dan terbuka oleh manajemen cenderung memiliki tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi. Hal ini menekankan pentingnya transparansi sebagai fondasi dalam membangun motivasi pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mandailing Natal.

Transparansi komunikasi dalam lingkungan birokrasi pemerintahan masih mengalami tantangan pada aspek kinerja, anggaran dan kebijakan komunikasi publik (Buluamang, 2017). Transparansi komunikasi dalam organisasi melibatkan penyampaian informasi secara jujur dan terbuka kepada semua anggota organisasi. Ini mencakup berbagi informasi tentang kebijakan, tujuan, kinerja organisasi, serta perubahan yang mungkin terjadi. Dengan transparansi yang tepat, pegawai memiliki akses yang lebih besar ke informasi yang relevan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan pemahaman mereka tentang peran mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Ini menciptakan rasa kepercayaan dan keterlibatan yang kuat, yang merupakan pendorong motivasi kerja yang signifikan.

Saat informasi disampaikan dengan jelas, pegawai memiliki pemahaman yang lebih baik tentang tujuan dan arah organisasi. Mereka merasa dihargai karena diberi kesempatan untuk mengetahui bagaimana peran mereka berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Dengan pemahaman ini, pegawai cenderung merasa lebih

terhubung dengan pekerjaan mereka dan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna. Ini adalah faktor yang penting dalam membangun motivasi kerja yang tinggi.

Selain itu, transparansi komunikasi juga dapat mengurangi tingkat ketidakpastian yang sering muncul di lingkungan kerja. Ketika pegawai memiliki visibilitas yang baik tentang apa yang terjadi di organisasi, mereka merasa lebih yakin dan kurang khawatir tentang kemungkinan perubahan mendadak atau keputusan yang tidak dijelaskan. Ketidakpastian dapat menjadi faktor yang mengganggu motivasi kerja, sehingga menguranginya melalui transparansi komunikasi dapat membantu menjaga tingkat motivasi yang tinggi.

Tabel 1. Informasi tentang Transparansi Komunikasi dan Motivasi Kerja

Aspek	Dampak pada Motivasi Kerja
Transparansi Komunikasi	Meningkatkan tingkat motivasi kerja.
	Menyediakan akses lebih besar ke informasi yang relevan.
	Meningkatkan pemahaman pegawai tentang tujuan organisasi.
	Menciptakan rasa kepercayaan dan keterlibatan.
	Mengurangi tingkat ketidakpastian di lingkungan kerja.
	Mendorong budaya berbagi ide dan umpan balik.
	Membangun kepercayaan timbal balik.

Tabel ini mencakup aspek-aspek penting dari transparansi komunikasi dan bagaimana hal tersebut berpengaruh pada motivasi kerja pegawai dalam konteks organisasi. Ketika manajemen menjalankan praktik komunikasi yang transparan, ini juga menciptakan budaya organisasi yang mendukung berbagi ide dan umpan balik. Pegawai merasa lebih nyaman untuk mengemukakan pendapat mereka dan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Budaya ini mendorong kreativitas dan inovasi, yang dapat memberikan dorongan tambahan untuk motivasi kerja. Pegawai yang merasa bahwa suara mereka didengar dan dihargai dalam organisasi akan merasa lebih terlibat dan termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal.

Selanjutnya, transparansi komunikasi juga berhubungan dengan kepercayaan. Ketika manajemen menjalankan komunikasi yang terbuka, ini menunjukkan bahwa

mereka memiliki kepercayaan pada pegawai mereka untuk memahami informasi tersebut dengan bijak. Dengan demikian, ini membangun kepercayaan timbal balik dari pegawai terhadap manajemen. Kepercayaan adalah faktor penting dalam menciptakan ikatan yang kuat antara pegawai dan organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi kerja. Transparansi komunikasi tidak hanya sekadar tentang menyampaikan informasi, tetapi juga menciptakan iklim di mana kepercayaan dapat berkembang di antara manajemen dan pegawai. Saat manajemen mempraktikkan komunikasi yang terbuka, ini menunjukkan bahwa mereka memiliki keyakinan pada kemampuan pegawai untuk memahami dan merespon informasi dengan bijaksana. Dengan memberikan akses yang jelas dan transparan terhadap informasi, manajemen menciptakan kesan bahwa mereka memperlakukan pegawai sebagai mitra yang setara dalam proses pengambilan keputusan. Ini pada gilirannya membuka jalan bagi pembangunan kepercayaan timbal balik dari pegawai terhadap manajemen.

Kepercayaan adalah fondasi dari hubungan yang sehat antara pegawai dan organisasi. Ketika pegawai merasa bahwa manajemen mempercayai mereka dengan informasi yang relevan dan penting, ini menghasilkan rasa dihargai dan diakui. Pegawai yang merasa dihargai cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, karena mereka merasa bahwa kontribusi dan pandangan mereka dihargai dan diperhatikan. Maka dengan demikian, transparansi dalam komunikasi memainkan peran penting dalam memperkuat ikatan antara pegawai dan organisasi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi kerja secara keseluruhan.

Selain itu, transparansi komunikasi juga membantu mengatasi kesenjangan informasi di antara berbagai tingkatan dalam organisasi. Ketika informasi disampaikan secara terbuka dan jelas, pegawai merasa lebih termotivasi untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dan berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Mereka merasa bahwa mereka memiliki pemahaman yang lebih baik tentang arah dan tujuan organisasi, yang dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan. Namun, untuk mencapai tingkat transparansi yang optimal, penting bagi manajemen untuk memperhatikan konteks dan sensitivitas informasi yang disampaikan. Beberapa informasi mungkin bersifat rahasia atau sensitif dan tidak dapat dibagikan secara terbuka kepada semua pegawai. Pada hal ini, manajemen perlu memastikan bahwa kebijakan dan prosedur yang jelas telah ditetapkan untuk mengelola dan menyampaikan informasi tersebut dengan tepat

kepada pihak yang berkepentingan. Selain transparansi, keterbukaan dalam komunikasi juga mencakup penerimaan terhadap umpan balik dan masukan dari pegawai. Saat pegawai merasa bahwa pendapat dan ide mereka dihargai dan didengar oleh manajemen, ini menciptakan lingkungan di mana kolaborasi dan inovasi dapat berkembang. Dengan demikian, keterbukaan dalam menerima masukan dan umpan balik tidak hanya memperkuat kepercayaan, tetapi juga memperkaya proses pengambilan keputusan dan memperkuat ikatan antara manajemen dan pegawai.

Secara keseluruhan, transparansi dan keterbukaan dalam komunikasi organisasi berperan penting dalam membangun kepercayaan timbal balik antara manajemen dan pegawai. Kepercayaan adalah kunci untuk menciptakan ikatan yang kuat antara pegawai dan organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi kerja dan keterlibatan. Oleh karena itu, manajemen perlu memprioritaskan praktik komunikasi yang terbuka, jujur, dan inklusif untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Konklusinya, transparansi komunikasi dalam organisasi adalah elemen penting dalam mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Penelitian ini menegaskan bahwa pegawai yang merasa bahwa informasi disampaikan dengan jelas dan terbuka oleh manajemen memiliki tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi. Transparansi menciptakan pemahaman yang lebih baik, mengurangi ketidakpastian, mendukung budaya berbagi ide, dan membangun kepercayaan. Oleh karena itu, organisasi, termasuk Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mandailing Natal, harus memperhatikan transparansi sebagai strategi untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dan mencapai tujuan mereka dengan lebih efektif.

Keterlibatan Pegawai dalam Komunikasi

Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai dalam proses komunikasi organisasi memegang peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja. Temuan ini memberikan penekanan pada pentingnya dialog dua arah dalam komunikasi organisasi. Ketika pegawai merasa memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dan didengar dalam pengambilan keputusan organisasi, ini berdampak positif pada semangat dan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Walaupun keterlibatan pegawai tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, namun dukungan organisasi mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai melalui kepuasan kerja (Al-Barqy, 2015). Keterlibatan pegawai dalam proses komunikasi organisasi mengacu pada kemampuan untuk berpartisipasi aktif dalam pertukaran informasi, gagasan, dan umpan balik dengan pihak manajemen dan rekan kerja. Ini mencakup peluang untuk memberikan masukan, pertanyaan, serta menyampaikan pandangan mereka tentang berbagai isu yang memengaruhi organisasi. Keterlibatan ini bisa terjadi dalam berbagai bentuk, seperti pertemuan, forum diskusi, atau melalui alat-alat komunikasi yang disediakan oleh organisasi.

Pentingnya keterlibatan pegawai dalam komunikasi organisasi adalah bahwa ini menciptakan rasa kepemilikan dan keterlibatan yang kuat di antara mereka. Ketika pegawai merasa bahwa suara mereka memiliki dampak pada keputusan dan arah organisasi, mereka merasa dihargai dan relevan dalam konteks kerja mereka. Hal ini berarti bahwa mereka tidak hanya melihat pekerjaan mereka sebagai tugas rutin, tetapi juga sebagai bagian dari upaya yang lebih besar untuk mencapai tujuan organisasi. Ini adalah faktor kunci yang berkontribusi pada motivasi kerja yang tinggi. Ketika pegawai merasa didengar, mereka lebih mungkin merasa bahwa peran mereka diakui dan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Ini menciptakan dorongan internal yang kuat untuk bekerja lebih baik dan memberikan kontribusi maksimal. Mereka tidak hanya bekerja untuk mendapatkan gaji, tetapi juga untuk mencapai hasil yang positif bagi organisasi yang mereka percayai.

Selain itu, keterlibatan pegawai dalam komunikasi organisasi menciptakan saluran komunikasi yang lebih terbuka dan transparan. Manajemen yang mendengarkan pegawai cenderung lebih tahu tentang masalah dan tantangan yang dihadapi oleh tim mereka. Ini memungkinkan manajemen untuk mengambil tindakan yang lebih baik dalam mengatasi masalah ini dan menciptakan solusi yang lebih baik. Ini juga menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa bahwa mereka dapat dengan nyaman berbicara tentang masalah yang mereka hadapi, yang berkontribusi pada perasaan keterbukaan dan kepercayaan. Namun, untuk mencapai keterlibatan pegawai yang optimal, organisasi perlu menciptakan budaya yang mendukung komunikasi dua arah. Ini melibatkan memberikan peluang yang cukup bagi pegawai untuk berpartisipasi dalam diskusi dan pengambilan keputusan. Manajemen juga harus terbuka terhadap gagasan dan umpan balik yang diberikan oleh pegawai, dan

mereka harus merespons secara positif terhadap kontribusi mereka. Hal ini menciptakan lingkungan di mana keterlibatan adalah norma, bukan pengecualian.

Maka dengan demikian, hasil penelitian menegaskan bahwa keterlibatan pegawai dalam proses komunikasi organisasi memiliki dampak yang signifikan pada motivasi kerja. Ketika pegawai merasa didengar dan memiliki kesempatan untuk memberikan masukan dalam pengambilan keputusan organisasi, mereka cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi. Ini menciptakan rasa kepemilikan, relevansi, dan keterlibatan yang kuat di antara pegawai, yang berkontribusi pada semangat mereka untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu, organisasi harus berupaya menciptakan lingkungan yang mendukung keterlibatan pegawai dan dialog dua arah sebagai bagian dari strategi untuk meningkatkan motivasi kerja.

Peran Pemimpin dalam Komunikasi Organisasi

Peran pemimpin dalam komunikasi organisasi adalah aspek yang sangat penting dan berdampak signifikan pada motivasi kerja pegawai (Sahilmi & Azis, 2014). Dalam konteks organisasi, pemimpin adalah individu yang memiliki tanggung jawab untuk memberikan arahan, memotivasi, dan mengelola tim atau departemen tertentu. Pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan efektif, memberikan arahan yang jelas, dan memberikan dukungan kepada pegawai memiliki potensi untuk menciptakan tim yang lebih termotivasi dan produktif. Salah satu aspek terpenting dalam peran pemimpin adalah kemampuannya untuk berkomunikasi dengan efektif. Pemimpin yang dapat menyampaikan pesan dengan jelas dan tepat akan membuat pegawai lebih mudah memahami tujuan, harapan, dan arahan organisasi. Komunikasi yang efektif juga menciptakan saluran yang lebih terbuka untuk pertukaran gagasan dan umpan balik, yang dapat meningkatkan pemahaman dan keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin yang buruk dalam berkomunikasi dapat menyebabkan kebingungan, ketidakpastian, dan bahkan konflik di lingkungan kerja, yang secara negatif mempengaruhi motivasi kerja.

Selanjutnya, memberikan arahan yang jelas adalah tugas utama pemimpin dalam memandu tim menuju pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin yang memberikan arahan yang konkret dan terperinci membantu pegawai memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik. Ini menciptakan struktur yang diperlukan untuk produktivitas yang efektif, karena pegawai tahu apa yang

diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka dapat berkontribusi secara positif. Arahan yang jelas juga mengurangi ketidakpastian dan kebingungan, yang dapat merusak motivasi kerja. Pegawai cenderung lebih termotivasi ketika mereka memiliki pemahaman yang baik tentang apa yang diharapkan dari mereka.

Memberikan arahan yang jelas adalah salah satu aspek kunci dalam kepemimpinan yang efektif. Seorang pemimpin yang mampu menyampaikan arahan yang konkret dan terperinci membantu menciptakan landasan yang kokoh bagi kesuksesan organisasi. Ketika arahan tersebut diterima dengan baik oleh para pegawai, hal ini membantu mereka memahami dengan lebih baik tugas dan tanggung jawab mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka, pegawai dapat bekerja dengan lebih fokus dan efektif, karena mereka tahu persis apa yang perlu dilakukan untuk berkontribusi secara positif. Arahan yang jelas menciptakan struktur yang diperlukan dalam lingkungan kerja. Ketika para pegawai memiliki pandangan yang jelas tentang tujuan dan langkah-langkah yang harus diambil untuk mencapainya, hal ini membantu mengatur upaya mereka secara efisien. Mereka tidak hanya tahu apa yang perlu dicapai, tetapi juga memiliki pemahaman tentang bagaimana cara terbaik untuk mencapainya. Ini membantu mengurangi kebingungan dan ketidakpastian yang sering kali menghalangi kinerja yang efektif.

Selain itu, arahan yang jelas juga memberikan pegawai panduan yang jelas dalam menjalankan tugas mereka sehari-hari. Dengan mengetahui apa yang diharapkan dari mereka, pegawai dapat membuat rencana kerja yang lebih terstruktur dan terorganisir. Mereka dapat mengatur prioritas mereka dengan lebih baik dan mengalokasikan waktu dan sumber daya dengan lebih efisien. Ini membantu meningkatkan produktivitas secara keseluruhan, karena pegawai dapat fokus pada tugas-tugas yang paling penting dan mendesak. Selain memberikan struktur dan panduan, arahan yang jelas juga membantu meminimalkan konflik dan kebingungan di antara anggota tim. Ketika semua orang memiliki pemahaman yang sama tentang tujuan dan harapan, hal ini mengurangi kemungkinan munculnya perbedaan interpretasi yang dapat menyebabkan konflik atau ketegangan. Sebaliknya, arahan yang jelas menciptakan kesepakatan bersama tentang apa yang perlu dicapai dan bagaimana hal itu dapat dicapai, yang pada gilirannya menciptakan kerjasama yang lebih baik di antara anggota tim.

Lebih jauh lagi, arahan yang jelas membantu meningkatkan motivasi kerja di antara para pegawai. Ketika para pegawai memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan dan harapan organisasi, mereka cenderung merasa lebih termotivasi untuk bekerja menuju pencapaian tujuan tersebut. Mereka merasa memiliki tujuan yang jelas untuk dikerjakan dan merasa lebih percaya diri dalam kemampuan mereka untuk mencapainya. Ini menciptakan lingkungan kerja yang positif di mana para pegawai merasa termotivasi dan bersemangat untuk memberikan yang terbaik. Dalam konteks ini, pemimpin yang efektif memiliki peran yang sangat penting. Mereka tidak hanya bertanggung jawab untuk menyampaikan arahan yang jelas, tetapi juga untuk memastikan bahwa arahan tersebut dipahami dan diikuti dengan baik oleh para pegawai. Hal ini melibatkan komunikasi yang terbuka dan jujur, serta kesediaan untuk memberikan bimbingan dan dukungan saat diperlukan. Dengan mempraktikkan kepemimpinan yang berfokus pada memberikan arahan yang jelas, pemimpin dapat membantu memastikan kesuksesan jangka panjang dan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, peran pemimpin dalam memberikan dukungan kepada pegawai adalah elemen penting dalam memengaruhi motivasi kerja. Ketika pemimpin mendukung pegawai, ini menciptakan rasa kepercayaan dan keamanan. Pegawai merasa bahwa pemimpin peduli tentang kesejahteraan dan perkembangan mereka. Dukungan dari pemimpin juga menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa mereka dapat mengatasi tantangan dan mengembangkan kemampuan mereka. Pemimpin yang tidak memberikan dukungan atau bahkan menunjukkan ketidakpedulian dapat membuat pegawai merasa tidak dihargai dan kurang termotivasi.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa peran pemimpin dalam komunikasi organisasi sangat relevan memiliki implikasi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dan pengembangan kepemimpinan. Organisasi perlu memberikan pelatihan kepemimpinan yang efektif kepada pemimpin mereka. Pelatihan ini dapat membantu pemimpin meningkatkan keterampilan komunikasi mereka, termasuk kemampuan untuk berbicara, mendengarkan, dan memberikan umpan balik dengan efektif. Pemimpin juga harus diajarkan cara memberikan arahan yang jelas dan mengkomunikasikan tujuan organisasi dengan jelas kepada tim mereka. Selain itu,

pelatihan kepemimpinan harus mencakup aspek dukungan, di mana pemimpin diajarkan cara mendukung, memotivasi, dan memfasilitasi pertumbuhan pegawai.

Selain pelatihan, organisasi juga perlu memberikan dukungan dan pengembangan berkelanjutan kepada pemimpin mereka. Ini termasuk pemberian umpan balik secara teratur, pemantauan kinerja, serta bimbingan untuk membantu pemimpin dalam mengatasi tantangan kepemimpinan yang mungkin muncul. Organisasi yang berinvestasi dalam pengembangan kepemimpinan yang efektif cenderung memiliki tim yang lebih termotivasi, produktif, dan berkinerja tinggi. Oleh karena itu, peran pemimpin dalam komunikasi organisasi memiliki dampak yang signifikan pada motivasi kerja pegawai. Pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan efektif, memberikan arahan yang jelas, dan memberikan dukungan kepada pegawai dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi kerja yang tinggi. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang efektif adalah penting dalam upaya untuk meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas di dalam organisasi.

SIMPULAN

Pertama-tama, transparansi komunikasi dalam organisasi terbukti menjadi faktor penting yang memengaruhi motivasi kerja pegawai. Ketika informasi disampaikan dengan jelas dan terbuka oleh manajemen kepada pegawai, hal ini menciptakan rasa keterlibatan dan kepercayaan. Pegawai merasa dihargai karena diberikan akses ke informasi yang relevan, yang memungkinkan mereka untuk memiliki pemahaman yang lebih baik tentang peran mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Maka dengan demikian, transparansi komunikasi memainkan peran kunci dalam meningkatkan motivasi kerja.

Selanjutnya, keterlibatan pegawai dalam proses komunikasi organisasi juga ditemukan memiliki dampak positif pada motivasi kerja. Ketika pegawai merasa didengar dan memiliki kesempatan untuk memberikan masukan dalam pengambilan keputusan organisasi, mereka merasa relevan dan dihargai. Ini menciptakan rasa kepemilikan dan keterlibatan yang kuat di antara mereka, yang merupakan pendorong motivasi kerja yang tinggi. Peran pemimpin dalam komunikasi organisasi juga memainkan peran yang sangat penting. Pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan efektif, memberikan arahan yang jelas, dan memberikan dukungan kepada

pegawai cenderung memiliki tim yang lebih termotivasi. Kemampuan pemimpin untuk berkomunikasi secara efektif menciptakan pemahaman yang lebih baik tentang tujuan dan arah organisasi. Arahan yang jelas dari pemimpin membantu pegawai memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik. Selain itu, dukungan dari pemimpin menciptakan rasa kepercayaan dan keamanan di antara pegawai, yang sangat penting untuk motivasi kerja yang tinggi.

Maka dengan demikian, kesimpulan utama dari penelitian ini adalah bahwa komunikasi organisasi, termasuk transparansi, keterlibatan pegawai, dan peran pemimpin, memiliki dampak yang signifikan pada motivasi kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mandailing Natal. Organisasi ini dapat meningkatkan motivasi kerja pegawainya dengan memperkuat komunikasi organisasi yang efektif, memberikan pelatihan kepemimpinan yang relevan, dan menciptakan budaya yang mendukung keterlibatan pegawai. Mengenai implikasi praktis, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mandailing Natal dapat mengambil langkah-langkah konkret untuk meningkatkan komunikasi organisasi. Hal ini dapat mencakup pengembangan kebijakan yang lebih transparan, pelatihan kepemimpinan untuk manajer dan atasan, serta mengaktifkan platform komunikasi yang memungkinkan keterlibatan aktif pegawai dalam pertukaran gagasan dan umpan balik. Maka dengan demikian, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mandailing Natal dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, termotivasi, dan berkinerja tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Al - Barqy, A. A. (2015). Strategi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kota Malang. In *Tesis*.
- Astutik, R. B., Budiar, B., & Machfudz, M. (2020). ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BATU - JAWA TIMUR. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 3(2).
<https://doi.org/10.33474/manajemen.v3i2.1581>
- Badrudin, M., Nurkolis, N., & Haryati, T. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH, MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA MADRASAH TERHADAP MUTU MADRASAH ALIYAH SWASTA. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 12(2). <https://doi.org/10.26877/jmp.v12i2.15298>
- Buluamang, Y. M. O. (2017). Transparansi Komunikasi Dalam Birokrasi Pemerintahan. *Jurnal Penelitian Pers Dan Komunikasi Pembangunan*, 21(1).
<https://doi.org/10.46426/jp2kp.v21i1.63>
- Eliza, Y., Yuharmain, H., & Suheri, S. (2021). APLIKASI ANALIS JALUR UNTUK, HUMAN RELATIONS DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PEGAWAI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI SUMATERA BARAT. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 18(1). <https://doi.org/10.31849/jieb.v18i1.3618>
- Farid, A. S., Rahmah, R. A., Daulay, I., & Desiana. (2024). Theology and Ethics in Values-Based Journalism Communicating Islamic Perspectives. *Pharos Journal of Theology*, 105(2). <https://doi.org/10.46222/pharosjot.105.226>
- Fauzan Ahmad Siregar, & Lailatul Usriyah. (2021). Peranan Komunikasi Organisasi dalam Manajemen Konflik. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 5(2). <https://doi.org/10.47766/idarrah.v5i2.147>
- Hazani, D. C. (2022). Peranan Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Pengurus Wilayah Fatayat NU NTB. *Jurnal Elkatarie Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial*, 5(1).
- Hidayat, R., Kambara, R., & Lutfi, L. (2018). PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KEPEMIMPINAN

- TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI (Kantor Kementerian Agama Kota Serang). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 2(1). <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v2i1.3832>
- Langke, R. (2022). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah. *Journal of Islamic Education Leadership*, 2(1). <https://doi.org/10.30984/jmpi.v2i1.440>
- Mudhofar, M., & Gumanti, T. (2018). Peran Kepemimpinan Sebagai Pendorong Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang. *POLITICO*, 18(2). <https://doi.org/10.32528/politico.v18i2.1658>
- Mundung, M. S., Trang, I., & Lumintang, G. (2022). PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA DI MINAHASA. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.41589>
- Ningsih, D. P., Utari, W., & Prasetyo, I. (2023). Analisis Persepsi Dukungan Organisasi dan Keterlibatan Pegawai Pada Produktivitas Kerja Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja. *JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1).
- Polii, K. J., Warouw, D. M. D., & Kalesaran, E. R. (2019). Peranan Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Anggota Pers Mahasiswa “ACTA DIURNA” Ilmu Komunikasi Fispol Unsrat Manado. *Acta Diurna Komunikasi*, 1(3).
- Prasetijowati, T., Nurany, F., & Rahmawati, A. L. (2023). PERAN KOMUNIKASI ORGANISASI BAGI PEMIMPIN DALAM MENANGANI PROBLEM SOLVING DI UKM BADMINTON CLUB UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA. *Publicio: Jurnal Ilmiah Politik, Kebijakan Dan Sosial*, 5(1). <https://doi.org/10.51747/publicio.v5i1.1264>
- Purnomo, S. (2022). Peranan Penting Komunikasi Organisasi Dalam Membangun Organisasi. *ARKANA: Jurnal Komunikasi Dan Media*, 1(01).
- Rachman, R. M., Yuniarsih, T., & Sojanah, J. (2022). Peranan Komunikasi dalam Perilaku Organisasi pada Reposisi Jabatan Sekolah Tinggi Desain Indonesia. *Jurnal Komunikasi*, 13(2). <https://doi.org/10.31294/jkom.v13i2.13364>
- Rais, S. (2023). PENGUATAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

DAN KETERLIBATAN KERJA UNTUK PENINGKATAN KREATIVITAS GURU. *JURNAL MADINASIKA Manajemen Pendidikan Dan Keguruan*, 5(1).

<https://doi.org/10.31949/madinasika.v5i1.6949>

Sahilmi, N., & Azis, M. (2014). PENGARUH PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN ACEH BARAT DAYA. *Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 7(2).

Simamora, P. R. T., & Panjaitan, F. M. (2019). Peranan Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai DPD PDI-P Sumatera Utara. *Jurnal Social Opinion*, 4(1).

Syuhada, D. S., & Ariswandy, D. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN TANGGAMUS. *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(1).
<https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i1.1740>

Wijaya, C., Duwiska, E. J., Khodijah, S., Hasian Dalimunthe, A. F., Ramadhani, M. R., Nurdalila, N., & Rambe, F. (2022). Peranan Komunikasi Organisasi bagi Kepemimpinan Organisasi di MTs Al-Ikhlas Sidodadi Ramunia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(3). <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i3.4500>

Wiyawan, W., Ariswandy, D., & Ahmaludin, A. (2023). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PRINGSEWU. *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 2(2). <https://doi.org/10.24967/dikombis.v2i2.2198>

Zahara, E. (2018). Peranan Komunikasi Organisasi Pimpinan Organisasi. *Peranan Komunikasi Organisasi Bagi Pimpinan Organisasi*, April.