

PENGUATAN KOMUNIKASI ORGANISASI SEBAGAI STRATEGI EFEKTIF DALAM MENGOPTIMALKAN MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KERJA

Nur'aini Dina Aulia¹, Mohamad Muspawi², Oktaviana Sinaga³, Rizky Damar Santoso⁴

^{1, 2, 3, 4}Universitas Jambi, Jl. Jambi-Muaro Bulian No. KM.15, Muaro Jambi, Jambi, Indonesia

Email: nurainidinaul@gmail.com

Article History

Received: 24-05-2026

Revision: 03-06-2026

Accepted: 07-06-2026

Published: 09-06-2026

Abstract. This study aims to examine the role of strengthening organizational communication as an effective strategy in improving employee motivation and performance. This study uses a qualitative approach with a literature review method. Data sources consist of scientific articles obtained from reputable national and international journals, books discussing organizational communication, work motivation, and employee performance, and previous research results relevant to the study topic. The literature used was selected based on the relevance of the theme, the credibility of the source, and its relevance to the research objectives. Data were analyzed using qualitative descriptive techniques through a process of identification, interpretation, comparison, and synthesis of various theories and research findings. The results of the study indicate that organizational communication plays a significant role in clarifying the division of tasks and responsibilities, improving work coordination, and reducing the potential for misunderstandings within the organization. In addition, open and participatory communication can increase employee motivation by increasing job involvement and satisfaction. Organizational communication also contributes to improving employee performance, both in terms of effectiveness, efficiency, and quality of work results. Thus, strengthening organizational communication can be an effective strategy to continuously improve employee motivation and performance to support the achievement of organizational goals.

Keywords: Organizational Communication, Employee Motivation, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran penguatan komunikasi organisasi sebagai salah satu strategi yang efektif dalam meningkatkan motivasi serta kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (*literature review*). Sumber data terdiri atas artikel ilmiah yang diperoleh dari jurnal nasional dan internasional bereputasi, buku-buku yang membahas komunikasi organisasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik kajian. Literatur yang digunakan dipilih berdasarkan relevansi tema, kredibilitas sumber, dan keterkaitan dengan tujuan penelitian. Data dianalisis menggunakan teknik deskriptif kualitatif melalui proses identifikasi, interpretasi, perbandingan, dan sintesis berbagai teori serta temuan penelitian. Hasil kajian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki peran penting dalam memperjelas pembagian tugas dan tanggung jawab, meningkatkan koordinasi kerja, serta mengurangi potensi kesalahpahaman dalam organisasi. Selain itu, komunikasi yang terbuka dan partisipatif mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui peningkatan keterlibatan dan kepuasan kerja. Komunikasi organisasi juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, baik dari aspek efektivitas, efisiensi, maupun kualitas hasil kerja. Dengan demikian, penguatan komunikasi organisasi dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai secara berkelanjutan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Motivasi Karyawan, Kinerja Karyawan

How to Cite: Aulia, N. D., Muspawi, M., Sinaga, O., & Santoso, R. D. (2026). Penguatan Komunikasi Organisasi Sebagai Strategi Efektif dalam Mengoptimalkan Motivasi dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kerja. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 7 (3), 4062-4072. <http://doi.org/10.54373/imeij.v7i3.5963>

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan transformasi digital, organisasi dituntut untuk beradaptasi secara cepat terhadap perubahan lingkungan yang semakin kompleks dan kompetitif. Menurut Mesiono dkk. (2024), kemampuan organisasi dalam merespons perubahan sangat dipengaruhi oleh efektivitas pengelolaan sumber daya manusia sebagai penggerak utama aktivitas organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya fisik dan finansial, tetapi juga oleh kualitas kinerja pegawai yang dimiliki. Basuki (2023) menegaskan bahwa sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan berkelanjutan.

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja yang dimiliki. Shaleh dan Firman (2018) menjelaskan bahwa motivasi berperan sebagai pendorong yang menentukan semangat, ketekunan, dan kualitas kerja individu. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan produktivitas, kreativitas, dan komitmen yang lebih baik dibandingkan pegawai yang memiliki motivasi rendah. Dalam konteks organisasi modern, salah satu faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan kinerja pegawai adalah komunikasi organisasi yang efektif.

Komunikasi organisasi tidak hanya berfungsi sebagai sarana penyampaian informasi, tetapi juga sebagai mekanisme koordinasi, penguatan hubungan kerja, dan pembangunan kepercayaan antarpihak dalam organisasi. Hasugian (2017) menjelaskan bahwa komunikasi yang efektif membantu pegawai memahami tujuan organisasi, peran kerja, serta tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Selain itu, komunikasi yang terbuka dan partisipatif memungkinkan terjadinya pertukaran ide dan umpan balik yang dapat meningkatkan keterlibatan pegawai dalam organisasi. Menurut Praditya dkk. (2025), pola komunikasi multidirectional yang berkembang dalam organisasi modern juga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan adaptif.

Meskipun demikian, berbagai penelitian menunjukkan bahwa permasalahan komunikasi masih menjadi salah satu hambatan utama dalam organisasi. Mukti (2025) menemukan bahwa kurangnya keterbukaan informasi, lemahnya koordinasi, dan distorsi pesan sering menimbulkan konflik internal serta menurunkan efektivitas kerja. Utaminingsih (2014) juga menjelaskan bahwa komunikasi yang tidak transparan dapat mengurangi kepercayaan pegawai terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki keterkaitan yang erat dengan aspek motivasi dan kinerja pegawai.

Berbagai penelitian terdahulu umumnya membahas komunikasi organisasi dalam hubungannya dengan motivasi kerja atau kinerja pegawai secara terpisah. Selain itu, sebagian besar kajian lebih menitikberatkan pada aspek komunikasi sebagai proses penyampaian informasi tanpa mengkaji secara komprehensif bagaimana penguatan komunikasi organisasi dapat menjadi strategi yang secara simultan meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai dalam konteks organisasi modern yang didukung teknologi komunikasi digital. Kondisi ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk melakukan sintesis konseptual yang lebih menyeluruh mengenai peran komunikasi organisasi dalam mendukung efektivitas organisasi.

Kebaruan penelitian ini terletak pada upaya mengintegrasikan berbagai temuan dan perspektif teoritis mengenai komunikasi organisasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai ke dalam satu kerangka analisis yang komprehensif. Tidak hanya mengkaji fungsi komunikasi sebagai media penyampaian informasi, penelitian ini juga menempatkan komunikasi organisasi sebagai strategi manajerial yang berperan dalam membangun keterlibatan, kepercayaan, kepuasan kerja, dan produktivitas pegawai secara berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran penguatan komunikasi organisasi sebagai strategi dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai melalui analisis berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu, sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai kontribusi komunikasi organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (*literature review*) untuk mengkaji peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Data penelitian berupa data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber ilmiah, meliputi artikel jurnal nasional dan internasional, buku akademik, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan. Penelusuran literatur dilakukan melalui Google Scholar, SINTA, dan berbagai jurnal ilmiah daring menggunakan kata kunci “komunikasi organisasi”, “motivasi kerja”, “kinerja pegawai”, dan “organizational communication”.

Pemilihan literatur dilakukan secara purposive dengan menerapkan kriteria inklusi dan eksklusi. Kriteria inklusi meliputi: (1) publikasi yang membahas komunikasi organisasi, motivasi kerja, dan/atau kinerja pegawai; (2) artikel yang diterbitkan dalam jurnal ilmiah atau buku akademik yang kredibel; (3) publikasi dalam rentang sepuluh tahun terakhir untuk menjamin kebaruan informasi; dan (4) sumber yang menyediakan data atau pembahasan yang relevan dengan tujuan penelitian. Sementara itu, kriteria eksklusi meliputi: (1) publikasi yang tidak berkaitan langsung dengan fokus penelitian; (2) artikel populer, opini, atau sumber yang

tidak melalui proses akademik; serta (3) publikasi yang memiliki informasi tidak lengkap atau tidak dapat diverifikasi.

Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif melalui tahapan reduksi data, pengelompokan tema, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Analisis difokuskan pada sintesis berbagai teori dan temuan penelitian mengenai peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Untuk menjaga keabsahan data, dilakukan triangulasi sumber dengan membandingkan informasi dari berbagai referensi yang berbeda serta melakukan pengecekan ulang terhadap sumber yang digunakan guna memastikan konsistensi dan kredibilitas temuan.

HASIL DAN DISKUSI

Komunikasi organisasi merupakan proses penyampaian dan pertukaran informasi serta makna di antara individu atau kelompok dalam organisasi melalui berbagai saluran komunikasi untuk menciptakan pemahaman bersama dan mendukung pencapaian tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2017). Menurut Effendy (2017), komunikasi yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai sarana penyampaian informasi, tetapi juga mendukung koordinasi, pengendalian, dan pembentukan hubungan kerja yang harmonis. Dalam konteks organisasi, komunikasi memiliki keterkaitan yang erat dengan motivasi dan kinerja pegawai. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa motivasi menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan, sedangkan Mangkunegara (2017) dan Sedarmayanti (2017) menegaskan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, komunikasi organisasi menjadi salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi motivasi sekaligus meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelaahan berbagai penelitian menunjukkan adanya pola temuan yang konsisten mengenai pentingnya komunikasi organisasi. Sari (2019) dan Kurniawan (2022) menemukan bahwa komunikasi yang efektif mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui kejelasan pembagian tugas, tanggung jawab, serta koordinasi kerja yang lebih baik. Temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi berperan dalam mengurangi ambiguitas peran, meminimalkan kesalahan kerja, dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas. Selain itu, komunikasi juga mendukung proses pengawasan dan evaluasi kerja sehingga organisasi dapat berjalan lebih efisien (Salafuddin & Suryandari, 2024). Dengan demikian, komunikasi organisasi tidak hanya berfungsi sebagai media pertukaran informasi, tetapi juga sebagai instrumen manajerial yang mendukung pencapaian kinerja organisasi.

Di sisi lain, komunikasi organisasi terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Rahmawati (2021) menunjukkan bahwa komunikasi yang terbuka dan partisipatif mampu meningkatkan keterlibatan pegawai dalam organisasi. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Hidayat (2021) yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif dapat meningkatkan semangat kerja, rasa memiliki, dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Sitinjak dkk. (2025) juga menjelaskan bahwa komunikasi yang baik menciptakan kepuasan kerja karena kebutuhan informasi dan sosial pegawai dapat terpenuhi. Hasil-hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa komunikasi tidak hanya memengaruhi aspek teknis pekerjaan, tetapi juga aspek psikologis yang berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja.

Selain meningkatkan motivasi dan kinerja, komunikasi organisasi berperan dalam membangun kepercayaan, mengurangi konflik, dan memperkuat hubungan kerja. Firdaus dan Mesra (2026) menjelaskan bahwa komunikasi yang terbuka, jujur, dan transparan dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan pegawai. Sementara itu, Hanitya (2025) menemukan bahwa komunikasi interpersonal yang baik mampu menurunkan tingkat konflik kerja melalui penyampaian informasi yang jelas dan pengurangan kesalahpahaman. Komunikasi dua arah yang partisipatif juga memberikan ruang bagi pegawai untuk menyampaikan ide, kritik, dan saran sehingga meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi (Hidayat, 2021). Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki fungsi sosial dan psikologis yang penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Dalam organisasi modern, komunikasi berkembang dari pola satu arah menjadi komunikasi dua arah dan multiarah yang didukung oleh pemanfaatan teknologi digital. Penggunaan email, aplikasi pesan instan, *video conference*, dan sistem informasi organisasi memungkinkan penyampaian informasi secara lebih cepat dan efisien tanpa dibatasi ruang dan waktu (Fait, 2024). Namun, efektivitas teknologi komunikasi tetap bergantung pada kemampuan pegawai dalam memanfaatkannya secara optimal melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi komunikasi. Oleh karena itu, Arizona dkk. (2025) menekankan pentingnya penguatan komunikasi organisasi melalui peningkatan keterbukaan informasi, transparansi, serta pengembangan komunikasi partisipatif antara pimpinan dan pegawai.

Berdasarkan hasil interpretasi, perbandingan, dan sintesis berbagai literatur, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi memiliki peran yang bersifat multidimensional. Komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai sarana penyampaian informasi dan koordinasi kerja, tetapi juga sebagai mekanisme untuk membangun kepercayaan, meningkatkan motivasi,

mengurangi konflik, memperkuat keterlibatan pegawai, serta meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Temuan ini sejalan dengan Astiani dkk. (2025) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan faktor strategis yang mendukung efektivitas organisasi melalui fungsi teknis, sosial, psikologis, dan manajerial secara terpadu.

Tabel 1. Peran dan Jenis Komunikasi Organisasi

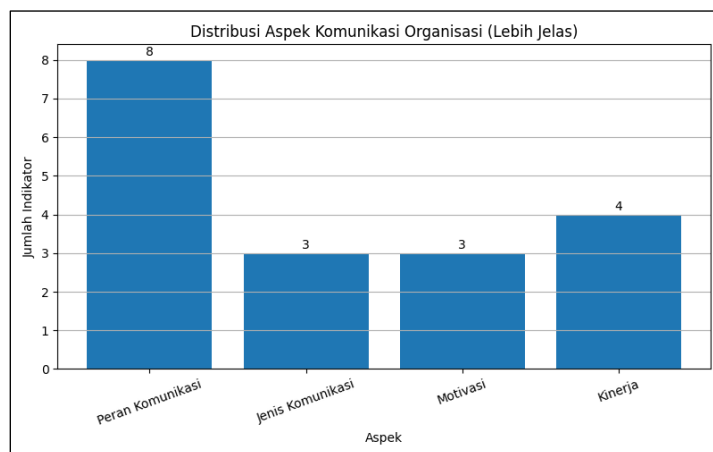
No	Aspek	Indikator	Uraian	Hasil Analisis
1	Peran Komunikasi	Memperjelas tugas	Penyampaian informasi terkait pekerjaan dan tanggung jawab	Mengurangi kesalahan kerja dan meningkatkan efektivitas (Sari, 2019; Kurniawan, 2022)
2	Peran Komunikasi	Koordinasi kerja	Pertukaran informasi antarbagian	Meningkatkan kelancaran kerja dan pencapaian tujuan organisasi
3	Peran Komunikasi	Hubungan kerja	Interaksi antarpegawai dan pimpinan	Meningkatkan kepercayaan dan suasana kerja kondusif (Rahmawati, 2021)
4	Peran Komunikasi	Pengurangan konflik	Kejelasan pesan dan informasi	Mengurangi kesalahpahaman dan konflik (Putra, 2020)
5	Peran Komunikasi	Partisipasi pegawai	Komunikasi dua arah	Meningkatkan keterlibatan dan rasa memiliki (Hidayat, 2021)
6	Jenis Komunikasi	Vertikal	Atasan dan bawahan	Memastikan kejelasan instruksi dan evaluasi kerja (Kurniawan, 2022)
7	Jenis Komunikasi	Horizontal	Antarpegawai setara	Meningkatkan kerja sama dan koordinasi (Sari, 2019)
8	Jenis Komunikasi	Diagonal	Antarunit berbeda	Mempercepat arus informasi dan mengurangi hambatan birokrasi

Berdasarkan Tabel 2, komunikasi organisasi berkontribusi terhadap efektivitas kerja melalui peningkatan kejelasan informasi, koordinasi, dan hubungan kerja antarpegawai. Kejelasan komunikasi membantu pegawai memahami tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat mengurangi kesalahan kerja dan meningkatkan efisiensi pelaksanaan tugas. Selain itu, komunikasi yang efektif juga mendukung partisipasi pegawai serta meminimalkan potensi konflik dalam organisasi. Tabel 2 menunjukkan bahwa komunikasi organisasi mencakup komunikasi vertikal, horizontal, dan diagonal yang memiliki fungsi saling melengkapi. Komunikasi vertikal mendukung penyampaian instruksi dan pengendalian kerja, komunikasi horizontal memperkuat kerja sama dan koordinasi antarrekan kerja, sedangkan komunikasi diagonal memperlancar pertukaran informasi antarunit kerja. Integrasi ketiga jenis komunikasi tersebut menjadi faktor penting dalam mendukung kelancaran operasional dan pencapaian tujuan organisasi.

Tabel 2. Dampak Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai

No	Aspek	Indikator	Uraian	Hasil Analisis
1	Motivasi	Keterlibatan pegawai	Komunikasi terbuka dan partisipatif	Meningkatkan engagement (Rahmawati, 2021)
2	Motivasi	Kepuasan kerja	Hubungan kerja yang harmonis	Meningkatkan kepuasan kerja (Hidayat, 2021)
3	Motivasi	Motivasi intrinsik	Pengakuan dan dukungan	Memenuhi kebutuhan psikologis pegawai
4	Kinerja	efektivitas kerja	Kejelasan tugas	Mengurangi kesalahan dan meningkatkan kualitas kerja (Sari, 2019)
5	Kinerja	Efisiensi kerja	Informasi cepat dan akurat	Mempercepat penyelesaian pekerjaan
6	Kinerja	Kerja sama tim	Komunikasi antarpegawai	Meningkatkan produktivitas tim (Kurniawan, 2022)
7	Kinerja	Pengambilan keputusan	Informasi yang lengkap	Keputusan lebih tepat dan berkualitas

Berdasarkan Tabel 2, komunikasi organisasi menunjukkan kontribusi yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja pegawai. Komunikasi yang terbuka dan partisipatif mendorong keterlibatan pegawai, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperkuat motivasi intrinsik melalui pemberian dukungan dan penghargaan. Temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai sarana pertukaran informasi, tetapi juga sebagai mekanisme yang membangun komitmen dan rasa memiliki terhadap organisasi. Dari aspek kinerja, kejelasan informasi membantu pegawai memahami tugas dan tanggung jawab secara lebih tepat, sehingga dapat mengurangi kesalahan kerja, meningkatkan efisiensi, serta memperkuat koordinasi dan kerja sama tim. Dengan demikian, pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja terjadi baik secara langsung melalui peningkatan efektivitas kerja maupun secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi pegawai. Untuk memperjelas distribusi temuan pada setiap aspek yang dikaji, disajikan grafik yang menunjukkan perbandingan jumlah indikator pada aspek peran komunikasi organisasi, jenis komunikasi organisasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai sehingga memudahkan pembaca memahami kontribusi relatif masing-masing aspek dalam penelitian.



Gambar 1. Distribusi Aspek Komunikasi Organisasi
Sumber: Diolah dari Hidayat (2021) dan Sari (2019)

Gambar 1 menunjukkan distribusi aspek komunikasi organisasi yang terdiri dari peran komunikasi, jenis komunikasi, motivasi, dan kinerja pegawai berdasarkan jumlah indikator yang dianalisis. Terlihat bahwa aspek peran komunikasi organisasi memiliki jumlah indikator tertinggi dibandingkan aspek lainnya, yang menunjukkan bahwa komunikasi memiliki fungsi yang sangat luas dalam organisasi, baik dari segi teknis, sosial, maupun manajerial. Temuan ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa komunikasi dalam organisasi tidak hanya berfungsi sebagai sarana penyampaian informasi, tetapi juga sebagai alat koordinasi, pengendalian, ekspresi emosional, dan pengambilan keputusan. Dengan kata lain, komunikasi menjadi fondasi yang menghubungkan seluruh aktivitas organisasi sehingga keberadaannya memengaruhi berbagai aspek operasional maupun hubungan antarindividu di dalam organisasi.

Aspek kinerja pegawai menempati posisi kedua, yang menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki kontribusi yang besar terhadap peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja. Hasil ini didukung oleh penelitian Kurniawan (2022) dan Sari (2019) yang menemukan bahwa kejelasan informasi dan koordinasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja, mengurangi kesalahan pelaksanaan tugas, serta mempercepat penyelesaian pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang mendukung, termasuk sistem komunikasi yang memungkinkan pegawai memperoleh informasi secara tepat dan akurat. Oleh karena itu, komunikasi yang efektif dapat dipandang sebagai salah satu faktor pendukung terciptanya kinerja yang optimal.

Meskipun jumlah indikator pada aspek motivasi kerja dan jenis komunikasi lebih sedikit, kedua aspek tersebut tetap memiliki kontribusi yang penting dalam mendukung keberhasilan organisasi. Hidayat (2021) menjelaskan bahwa komunikasi yang terbuka dan partisipatif

mampu meningkatkan keterlibatan, kepuasan, dan motivasi kerja pegawai karena individu merasa dihargai serta memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapatnya. Selain itu, keberadaan komunikasi vertikal, horizontal, dan diagonal memungkinkan terjadinya pertukaran informasi yang lebih efektif sesuai kebutuhan organisasi. Temuan ini sejalan dengan Praditya dkk. (2025) yang menegaskan bahwa komunikasi multidirectional mendorong kolaborasi dan partisipasi yang lebih tinggi dalam organisasi modern.

Secara keseluruhan, grafik ini memperkuat pandangan bahwa komunikasi organisasi merupakan faktor strategis yang memiliki pengaruh multidimensional terhadap organisasi. Komunikasi tidak hanya berperan dalam mendukung kelancaran arus informasi, tetapi juga berkontribusi terhadap pembentukan motivasi kerja, peningkatan kinerja, penguatan koordinasi, serta pembangunan hubungan kerja yang harmonis. Temuan ini sejalan dengan Astiani dkk. (2025) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan instrumen penting dalam menciptakan efektivitas organisasi karena mampu mengintegrasikan fungsi teknis, sosial, psikologis, dan manajerial secara bersamaan. Dengan demikian, semakin baik kualitas komunikasi yang dibangun dalam organisasi, semakin besar pula peluang organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi merupakan faktor strategis yang berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Komunikasi yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai sarana penyampaian informasi, tetapi juga membantu memperjelas tugas dan tanggung jawab, meningkatkan koordinasi kerja, membangun hubungan yang harmonis, serta mengurangi potensi konflik dalam organisasi. Melalui komunikasi vertikal, horizontal, dan diagonal yang saling melengkapi, organisasi dapat menciptakan aliran informasi yang lebih efektif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Hasil kajian juga menunjukkan bahwa komunikasi yang terbuka dan partisipatif mampu meningkatkan keterlibatan, kepuasan, serta motivasi kerja pegawai. Pada saat yang sama, kejelasan informasi dan koordinasi yang baik berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas, efisiensi, dan kualitas kinerja pegawai. Dengan demikian, komunikasi organisasi tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan motivasi kerja. Oleh karena itu, penguatan komunikasi organisasi melalui keterbukaan informasi, komunikasi dua arah, dan pemanfaatan teknologi komunikasi perlu dilakukan secara berkelanjutan untuk mendukung terciptanya organisasi yang lebih produktif dan adaptif.

REFERENSI

- Arizona, W., Arif, E., & Azwar, A. (2024). Strategi komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja ASN di Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bilqolam Pendidikan Islam*, 5(2), 29-46.
- Astiani, D., Ridha, M., Tyas, L. H., & Azkia, A. (2025). Fundamental Komunikasi dalam Organisasi. *Jurnal Komunikasi dan Kewirausahaan*, 1(1), 28-35.
- Basuki, N. (2023). Mengoptimalkan modal manusia: Strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182-192.
- Effendy, O. U. (2017). *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktik*. Bandung: PT Reimaja Rosdakarya, hlm. 9–15.
- Fait, T. (2024). Komunikasi Organisasi Pemerintah Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Pada Distrik Sentani Jayapura. *Journal Publicuho*, 7(2), 811-823.
- Hanitya, C. M. A. (2025). Komunikasi Organisasi Karyawan Laneixt Coffeiei and Spacei dalam Meireidam Konflik. *Solidaritas*, 9(1).
- Hasugian, M. (2017). Upaya Komunikasi Internal Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Rumah Sakitjiwa Daerah Atma Husada Mahakam. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 5(4), 13-25.
- Hidayat, R., Fitri, R. A., & Hermina, D. (2025). Langkah Penelitian Manajemen Pendidikan: Penemuan Masalah, Telaah Pustaka, Persiapan Penelitian, Pengumpulan Data, Analisis Data Dan Penyimpulan/Pemaknaan, Dan Pelaporan & Evaluasi Penelitian. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2(6), 509-523.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 120–130.
- Husnullail, M., & Jailani, M. S. (2024). Teknik pemeriksaan keabsahan data dalam riset ilmiah. *Jurnal Genta Mulia*, 15(2), 70-78.
- Irawan, H., Ayu, I. W., Nurwahidah, S., & Darmanto, D. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Kajian Teknologi dan Lingkungan*, 7(2), 280-286.
- Kurniawan, R. (2022). Peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 45–56.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajeimein Sumbeir Daya Manusia Peirusahaan*. Bandung: PT Reimaja Rosdakarya, hlm. 67–75.
- Maya, R., & Sarbini, M. (2023). Analisis Publikasi Ilmiah Dosen STAI Al-Hidayah dalam Profil Google Scholar. *Khidmatul Ummah: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(01).
- Mesiono, M., Wasiyem, W., Zakiyah, N., Fahrezi, M., Nursakinah, I., & Azhari, M. T. (2024). Dinamika kepemimpinan perguruan tinggi: Tantangan dan strategi manajemen untuk menanggapi perubahan cepat di era globalisasi. *JIIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(3), 3146-3153.
- Mukti, I. J. (2025). Pengaruh sistem komunikasi internal terhadap koordinasi kerja tim di lingkup perkantoran. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Manajemen Indonesia (JKEMI)*, 2(3), 180-190.
- Nurrisa, F., & Hermina, D. (2025). Pendekatan kualitatif dalam penelitian: Strategi, tahapan, dan analisis data. *Jurnal Teknologi Pendidikan Dan Pembelajaran/ E-ISSN: 3026-6629*, 2(3), 793-800.
- Praditya, R. A., Prayuda, R. Z., & PURWANTO, A. (2025). Korelasi kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di UKM. *International Journal of Social, Policy and Law*, 6(4), 1-14.
- Rahmawati, N. (2021). Komunikasi organisasi dan keterlibatan pegawai dalam meningkatkan motivasi kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(2), 101–112.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat, hlm. 350–370
- Sakinah, A. (2020). *Analisis komparatif kinerja pegawai sebelum dan sesudah pelatihan di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Mandailing Natal* (Doctoral dissertation, IAIN Padangsidimpuan).
- Salafuddin, A., & Suryandari, M. (2024). Komunikasi Kantor Sebagai Sarana Peimbangan Budaya Organisasi Di Institusi Pendidikan. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 10(3), 351-362.
- Sari, M. (2019). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(2), 75–85.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Rejika Aditama, hlm. 210–220.
- Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018). *Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai*. Pekanbaru: Aksara Timur.
- Sitinjau, M. I., Adriani, Z., & Tialonawarmi, F. (2025). Peran komunikasi internal terhadap efektivitas kerja dan kinerja karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*, 3(1), 244-253.
- Somantri, M., Giyanto, B., & Rivai, F. H. (2025). Kompetensi Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi Polda Metro Jaya. *Journal of Public Policy and Applied Administration*, 1-26.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, hlm. 240–245.
- Tanzeh, H. A. (2018). Penelitian Kualitatif. *Akademia Pustaka*.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku organisasi: Kajian teoritik & empirik terhadap budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepercayaan dan komitmen*. Universitas Brawijaya Press.