



Membangun Kinerja Pegawai Melalui Peran Strategis Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja

Montgomery Warbal

STIA Trinitas, Ambon, Maluku, Indonesia

* Correspondence: montywarbal@gmail.com

Article Info

Article history:

Submitted : 19-03-2026

Accepted : 14-04-2026

Published : 23-04-2026

Keywords:

Employee Performance; Interpersonal Communication; Work Motivation

Copyright & License:



How to cite this article:

Montgomery Warbal, (2026). Membangun Kinerja Pegawai Melalui Peran Strategis Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja, *Kamboti: Jurnal Sosial dan Humaniora*. 6(2). 78-87.

<https://doi.org/10.51135/kambotivol6issue2page78-87>

Abstract

The purpose of this research is to investigate the impact of interpersonal communication and job motivation on employee performance in the Leihitu Barat District Office, Central Maluku Regency. using multiple linear regression analysis to examine the relationships among the variables. The findings show that interpersonal communication has a major impact on employee performance, with higher communication quality leading to better performance outcomes. In addition, work motivation also has a positive effect on performance, as highly motivated employees tend to achieve more optimal results. Simultaneously, interpersonal communication and work motivation are found to interact and jointly contribute to enhancing employee performance. The results have significant implications for human resource management, particularly in efforts to improve productivity through the strengthening of interpersonal communication and work motivation.

I. PENDAHULUAN

Dalam praktik penyelenggaraan pemerintahan, kinerja pegawai masih menjadi perhatian penting, terutama yang berkaitan dengan efektivitas komunikasi dan tingkat motivasi kerja (Fachrezi & Khair, 2020; Kurniawan & Wijayanti, 2021; Setiadi et al., 2025) agar tujuan dalam memberikan pelayanan publik yang optimal dapat tercapai dengan baik. Pada berbagai instansi pemerintah, termasuk di tingkat kecamatan, masih dijumpai kendala seperti kurangnya keterbukaan dalam berkomunikasi, lemahnya koordinasi antarpegawai, serta rendahnya dorongan kerja yang berdampak pada belum optimalnya pelayanan publik (Andra et al., 2017; Zahroh et al., 2025). Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor penting untuk menentukan kinerja organisasi. Menurut Hasibuan S. P., (2019), SDM mencakup seluruh individu yang berpartisipasi dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan kolektif. Dalam konteks ini, Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kecamatan Leihitu Barat memiliki peran strategis dalam menjalankan fungsi birokrasi, sehingga pengembangan SDM yang berkualitas menjadi sangat penting. Namun, berdasarkan hasil observasi, masih terdapat permasalahan berupa lemahnya komunikasi interpersonal dan rendahnya motivasi kerja pegawai yang berdampak pada belum optimalnya kinerja.

Secara teoretis, korelasi antara komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui perspektif manajemen SDM dan perilaku organisasi. Komunikasi interpersonal berperan sebagai sarana penyampaian informasi dan pembentukan hubungan kerja yang efektif, yang



memungkinkan terjadinya koordinasi dan kolaborasi dalam organisasi (Suhairi et al., 2023). Menurut Suci et al., (2025), komunikasi interpersonal adalah jenis komunikasi yang memungkinkan pertukaran informasi secara langsung, sehingga dapat meningkatkan pemahaman dan kejelasan dalam pelaksanaan tugas. Dengan adanya komunikasi yang efektif antara pegawai, motivasi di tempat kerja dapat ditingkatkan dengan adanya tingkat pemahaman tujuan dan harapan yang harus dipenuhi dengan baik. Motivasi kerja yang tinggi berpotensi mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih efisien dan efektif, yang secara tidak langsung turut berdampak baik pada kinerja organisasi. Dengan demikian, korelasi yang melibatkan komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan kinerja pegawai menjadi penting dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan daya saing di pasar.

Selain itu, motivasi di tempat kerja berperan sebagai pendorong internal yang membantu individu mencapai tujuan organisasi (Esisuarni et al., 2024; Febrina & Rahmat, 2024; Lesnussa et al., 2018). Sutrisno (2016) & Lesnussa, (2019) mengatakan bahwa motivasi adalah hal yang membuat seseorang ingin mencapai sesuatu, sedangkan (Adi Yusuf & Suhada, 2024; Akbar Abbas, 2023) menegaskan bahwa motivasi mendorong perilaku individu untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Kedua variabel ini secara simultan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, yang menurut Mangkunegara, (2013) merupakan prestasi kerja pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diemban.

Sedangkan komunikasi menurut Wilson Bangun, (2012) adalah alat untuk menyampaikan dan menerima informasi yang apabila tidak berjalan dengan baik dapat berdampak negatif terhadap kinerja. Penelitian sebelumnya oleh Ramada, (2020) menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai di PT. MNC Skyvision, serta didukung oleh hasil penelitian lainnya yang juga menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki dampak signifikan terhadap kinerja di berbagai Lembaga pemerintah.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji tentang topik ini. Penelitian oleh Ramada, (2020) menunjukkan bahwa kedua dimaksud memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan di sektor swasta, dan temuan ini diperkuat oleh sejumlah studi lain yang juga menemukan pengaruh signifikan pada instansi pemerintah (Fachrezi & Khair, 2020; Kurniawan & Wijayanti, 2021; Setiadi et al., 2025; Andra et al., 2017; Zahroh et al., 2025). Selain itu, kajian empiris juga menegaskan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif mampu meningkatkan koordinasi dan kualitas hubungan kerja (Suhairi et al., 2023), sementara motivasi kerja berperan sebagai pendorong utama perilaku individu dalam mencapai tujuan organisasi (Esisuarni et al., 2024; Febrina & Rahmat, 2024). Namun demikian, penelitian yang dilakukan di bidang ini umumnya bersifat umum dan tidak secara khusus membahas konteks organisasi pemerintah pada level kecamatan, yang memiliki karakteristik birokrasi, pola komunikasi, serta dinamika kerja yang berbeda. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya cenderung menguji komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara terpisah, sehingga kajian yang menelaah pengaruh keduanya secara simultan dalam konteks lokal yang spesifik masih terbatas. Oleh karena itu, terdapat celah penelitian yang menunjukkan perlunya kajian empiris yang lebih kontekstual dan komprehensif, khususnya pada lingkungan pemerintahan kecamatan seperti Kantor Kecamatan Leihitu Barat, Kabupaten Maluku Tengah.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, penelitian ini difokuskan pada tiga pertanyaan utama yang saling berkaitan, yaitu apakah komunikasi interpersonal berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, serta apakah komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Leihitu Barat, Kabupaten Maluku Tengah. Perumusan masalah ini disusun secara sistematis untuk memberikan arah yang jelas bagi keseluruhan proses penelitian, mulai dari pengumpulan data, pengolahan, hingga analisis dan penarikan kesimpulan. Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut: H1: komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; H2: motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; dan H3: komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga hipotesis ini dirumuskan berdasarkan landasan teoretis serta temuan empiris terdahulu yang menunjukkan adanya keterkaitan erat antara kualitas komunikasi, tingkat motivasi, dan capaian kinerja dalam organisasi.

Penelitian ini memiliki nilai strategis, baik secara praktis maupun akademis. Secara praktis, hasil penelitian

diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, khususnya melalui penguatan kualitas komunikasi interpersonal dan peningkatan motivasi kerja sebagai dua faktor kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik. Komunikasi interpersonal yang efektif memungkinkan terciptanya koordinasi yang lebih baik, kejelasan dalam pembagian tugas, serta hubungan kerja yang harmonis, sehingga dapat meminimalkan kesalahan dan meningkatkan efisiensi kerja. Di sisi lain, motivasi kerja berperan sebagai pendorong internal yang memperkuat semangat, komitmen, dan konsistensi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sinergi antara kedua faktor tersebut diyakini mampu mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan.

Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks organisasi pemerintahan di tingkat kecamatan yang masih relatif terbatas dikaji secara mendalam. Hasil penelitian ini dapat memperkaya khazanah literatur empiris yang kontekstual, sekaligus menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam lingkungan birokrasi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berfungsi sebagai upaya pemecahan masalah praktis di lapangan, tetapi juga sebagai bagian dari penguatan basis keilmuan yang relevan dengan dinamika pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik.

II. METODE

Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yang bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antar variabel, khususnya komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penggunaan istilah eksploratif dalam penelitian ini ditempatkan secara terbatas pada tahap awal, yaitu untuk menggali fenomena empiris melalui observasi lapangan dan studi pendahuluan guna memperkuat perumusan masalah dan penyusunan instrumen penelitian. Dengan demikian, secara metodologis penelitian ini tetap berfokus pada pendekatan kuantitatif yang bersifat terukur, sistematis, dan objektif.

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen meliputi komunikasi interpersonal (X_1) dan motivasi kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Komunikasi interpersonal dioperasionalkan melalui beberapa indikator, seperti keterbukaan, empati, dukungan, sikap positif, dan kesetaraan dalam berkomunikasi. Motivasi kerja diukur melalui indikator kebutuhan, dorongan kerja, penghargaan, serta keinginan untuk mencapai prestasi. Adapun kinerja pegawai diukur berdasarkan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas (Ubjaan, 2026).

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner sebagai instrumen utama pengumpulan data. Kuesioner disusun secara terstruktur berdasarkan indikator masing-masing variabel dan menggunakan skala pengukuran Likert untuk menangkap persepsi responden secara kuantitatif. Sebelum digunakan, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan tingkat keakuratan dan konsistensi data yang diperoleh.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Leihitu Barat, Kabupaten Maluku Tengah. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu, seperti pegawai yang aktif bekerja dan terlibat langsung dalam aktivitas organisasi. Teknik ini digunakan agar data yang diperoleh lebih representatif dan sesuai dengan tujuan penelitian. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan pertimbangan keterjangkauan dan kecukupan data untuk analisis statistik.

Setelah data terkumpul, tahap selanjutnya adalah analisis data menggunakan teknik regresi linear berganda untuk menguji pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Analisis ini juga bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikansi dan kekuatan hubungan antar variabel. Seluruh proses analisis dilakukan dengan bantuan aplikasi statistik guna meningkatkan akurasi perhitungan dan meminimalkan potensi kesalahan. Melalui tahapan tersebut, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan temuan yang empiris, objektif, dan dapat

dipertanggungjawabkan secara akademis.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dengan membandingkan nilai r yang dihitung dengan nilai r dalam tabel atau nilai p dengan tingkat signifikansi (5%), uji validitas memastikan bahwa setiap item soal dapat membedakan konsep yang menjadi sasaran. Item tersebut dianggap valid jika nilai r yang dihitung lebih besar dari nilai r dalam tabel atau jika nilai p lebih kecil dari tingkat signifikansi. Hasil uji validitas untuk setiap item/pilihan jawaban dari setiap variabel dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1.1	0,654	0,532	Valid
X1.1.2	0,634	0,532	
X1.2	0,647	0,532	
X1.3	0,694	0,532	
X1.4	0,634	0,532	
X2.1.1	0,647	0,532	Valid
X2.1.2	0,701	0,532	
X2.2	0,596	0,532	
X2.3	0,568	0,532	
X2.4	0,645	0,532	
Y.1.1	0,629	0,532	Valid
Y.1.2	0,572	0,532	
Y.2	0,646	0,532	
Y.3	0,750	0,532	
Y.4	0,658	0,532	

Sumber; Hasil olah data primer, (2026)

Hasil analisis uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel komunikasi interpersonal (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai koefisien korelasi (r hitung) yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel pada tingkat signifikansi 5%, sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap butir pertanyaan mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat dan memiliki keterkaitan yang kuat dengan variabel yang diwakilinya. Dengan demikian, instrumen penelitian dapat dikatakan telah memenuhi kriteria validitas sebagai alat ukur yang representatif dan layak digunakan dalam proses pengumpulan data, sehingga hasil analisis yang dihasilkan memiliki tingkat kepercayaan dan dasar empiris yang dapat dipertanggungjawabkan.

Selanjutnya, dilakukan uji reliabilitas untuk menentukan konsistensi hasil. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60. Berikut ini adalah hasil uji yang dilakukan menggunakan SPSS 16.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komunikasi Interpersonal	0,661	Reliabel
Motivasi	0,610	
Kinerja Pegawai	0,642	

Sumber; Hasil olah data primer, (2026)

Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal (X_1), motivasi kerja (X_2), dan



kinerja pegawai (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap item dalam kuesioner memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dalam mengukur konstruk yang diteliti. Dengan demikian, instrumen yang digunakan mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil dan dapat dipercaya, sehingga layak digunakan dalam proses analisis lebih lanjut.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik pada model regresi yang digunakan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa seluruh asumsi statistik telah terpenuhi dengan baik. Kondisi ini menandakan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kualitas yang memadai untuk menghasilkan estimasi yang akurat, tidak bias, dan dapat diandalkan dalam menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian. Terpenuhinya asumsi klasik menjadi hal yang sangat penting dalam analisis regresi, karena pelanggaran terhadap asumsi-asumsi tersebut dapat menyebabkan kesalahan dalam interpretasi hasil dan penarikan kesimpulan.

Hasil uji normalitas yang dilakukan melalui grafik Normal P-P Plot menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal. Pola penyebaran ini mengindikasikan bahwa residual dalam model berdistribusi normal. Distribusi residual yang normal merupakan salah satu syarat utama dalam analisis regresi, karena akan memastikan bahwa model tidak mengalami distorsi dalam estimasi parameter serta mendukung keakuratan dalam pengujian hipotesis.

Selanjutnya, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antarvariabel independen dalam model. Hal ini dibuktikan dengan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,630 yang berada jauh di bawah batas maksimum yang ditetapkan, yaitu 10. Selain itu, nilai tolerance sebesar 0,613 juga menunjukkan angka yang lebih tinggi dari batas minimum 0,1. Temuan ini mengindikasikan bahwa masing-masing variabel independen, yaitu komunikasi interpersonal dan motivasi kerja, mampu menjelaskan variabel dependen secara independen tanpa adanya gangguan korelasi yang tinggi di antara keduanya.

Hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot memperlihatkan bahwa titik-titik residual tersebar secara acak di atas dan di bawah garis nol, serta tidak membentuk pola tertentu seperti gelombang, garis, maupun pengelompokan. Pola ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model, yang berarti varians residual bersifat konstan. Ketidadaan heteroskedastisitas memperkuat validitas model regresi dalam menghasilkan estimasi yang stabil dan konsisten.

Secara keseluruhan, hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi seluruh persyaratan yang diperlukan. Dengan demikian, model ini layak digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam menguji pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil ini memberikan keyakinan bahwa temuan penelitian yang dihasilkan memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi, sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan kesimpulan dan rekomendasi penelitian.

3. Hasil Uji Regresi

Uji hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda untuk menganalisis korelasi dan dampak dari Komunikasi Interpersonal (X_1) dan Motivasi (X_2), terhadap Kinerja Pegawai (Y), menggunakan SPSS versi 16 dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.978	9.863		1.721	.119
1 Komunikasi Interpersonal	.797	.354	.558	2.251	.001
Motivasi	.668	.354	.467	1.886	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber; Hasil olah data primer, (2026)

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,251 yang lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,833, serta nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Dengan demikian, semakin baik kualitas komunikasi interpersonal yang terjalin antar pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan.

Selanjutnya, variabel motivasi kerja (X_2) juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 1,886 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,833, serta nilai signifikansi sebesar 0,002 yang berada di bawah ambang batas 0,05. Hasil ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendorong peningkatan kinerja pegawai, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini juga dapat diterima.

Secara simultan, komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 3,800 yang lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 3,708, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama memiliki kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini juga dinyatakan diterima.

4. Hasil Koefisien Determinasi

Untuk menentukan tingkat pengaruh relatif dari komunikasi antar personal dan motivasi terhadap kinerja karyawan, digunakan koefisien determinasi dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Model Summary Regresi Linear Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 ^a	.458	.337	1.75131

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komnukisa Interpersonal

Sumber; Hasil pengelolaan data primer, (2026)

Nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,458 menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 45,8% variasi kinerja pegawai, sementara sisanya sebesar 54,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun kedua variabel tersebut memiliki kontribusi yang cukup kuat, masih terdapat faktor-faktor lain yang juga berperan dalam menentukan kinerja pegawai. Sementara itu, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,677 berada dalam kategori hubungan yang kuat, yang menunjukkan adanya keeratan hubungan yang cukup tinggi antara variabel komunikasi interpersonal dan motivasi kerja

dengan kinerja pegawai. Temuan ini memperkuat bahwa kedua variabel independen memiliki keterkaitan yang signifikan dan relevan dalam menjelaskan perubahan pada kinerja pegawai.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, penelitian ini menegaskan bahwa komunikasi interpersonal dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Leihitu Barat, Kabupaten Maluku Tengah. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima, yaitu H_1 yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, H_2 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, serta H_3 yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini tidak hanya memperkuat hubungan kausal antar variabel, tetapi juga menunjukkan struktur pengaruh yang lebih spesifik, di mana komunikasi interpersonal memiliki kontribusi yang lebih dominan dibandingkan motivasi kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

Secara parsial, pengaruh signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai mengindikasikan bahwa efektivitas hubungan kerja dalam organisasi birokrasi sangat ditentukan oleh kualitas interaksi antar pegawai. Komunikasi interpersonal terbukti berperan sebagai sarana penyampaian informasi sekaligus pembentukan hubungan kerja yang efektif (Suhairi et al., 2023). Adanya komunikasi langsung yang baik memungkinkan terjadinya umpan balik secara cepat, sehingga meningkatkan pemahaman dan kejelasan dalam pelaksanaan tugas (Suci et al., 2025). Dalam konteks organisasi pemerintahan yang cenderung formal dan hierarkis, kejelasan informasi dan keterbukaan komunikasi menjadi faktor kunci dalam mengurangi ambiguitas peran dan meningkatkan akurasi kerja. Komunikasi yang terbuka juga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang suportif, di mana pegawai dapat saling bertukar ide dan memberikan dukungan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Hasil ini konsisten dengan temuan (Ramada, 2020) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara komunikasi interpersonal dan kinerja pegawai, baik di sektor swasta maupun didukung oleh berbagai studi pada instansi pemerintah (Fachrezi & Khair, 2020; Kurniawan & Wijayanti, 2021; Setiadi et al., 2025; Andra et al., 2017; Zahroh et al., 2025)..

Dominannya pengaruh komunikasi interpersonal dalam penelitian ini menegaskan bahwa dalam konteks kerja administratif pemerintahan, faktor proses, khususnya kualitas aliran informasi dan koordinasi kerja, menjadi determinan utama kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai memiliki kapasitas dan motivasi yang memadai, kinerja tidak akan optimal tanpa didukung oleh sistem komunikasi yang efektif. Dengan demikian, komunikasi interpersonal berfungsi tidak hanya sebagai media interaksi, tetapi juga sebagai mekanisme koordinatif yang menentukan efisiensi dan efektivitas kerja organisasi.

Di sisi lain, motivasi kerja juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berperan sebagai pendorong internal yang memengaruhi perilaku individu dalam mencapai tujuan organisasi (Esisuarni et al., 2024; Febrina & Rahmat, 2024; Sutrisno, 2016). Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih besar, bekerja lebih konsisten, serta memiliki orientasi yang kuat terhadap pencapaian target. Kajian empiris juga menegaskan bahwa motivasi merupakan pendorong utama perilaku individu dalam mencapai tujuan organisasi (Adi Yusuf & Suhada, 2024; Akbar Abbas, 2023), sehingga peningkatan motivasi akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Temuan ini sejalan dengan berbagai hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di berbagai konteks organisasi (Akbar Abbas, 2023; Fachrezi & Khair, 2020; Ramada, 2020).

Namun demikian, jika dibandingkan secara relatif, kontribusi motivasi kerja masih berada di bawah komunikasi interpersonal. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi bersifat sebagai energi potensial yang memerlukan dukungan sistem kerja yang efektif, khususnya komunikasi, agar dapat teraktualisasi menjadi kinerja yang optimal. Dalam konteks ini, komunikasi interpersonal dapat dipandang sebagai mekanisme yang mengarahkan dan menyalurkan motivasi ke dalam aktivitas kerja yang produktif.

Secara simultan, komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai, yang menunjukkan adanya hubungan yang saling melengkapi antara kedua variabel tersebut. Komunikasi yang efektif berperan dalam menyampaikan arahan, membangun pemahaman, serta memperkuat hubungan kerja, sementara motivasi mendorong pegawai untuk merespons komunikasi tersebut dengan tindakan kerja yang produktif. Sinergi ini menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia, di mana penguatan komunikasi dan peningkatan motivasi dilakukan secara bersamaan untuk mencapai kinerja yang optimal. Temuan ini selaras dengan pandangan Mangkunegara, (2013) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, serta pendapat Wilson Bangun, (2012) yang menekankan bahwa komunikasi merupakan alat utama dalam menyampaikan dan menerima informasi secara efektif.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini memberikan implikasi teoretis dan praktis yang penting, khususnya dalam konteks organisasi pemerintahan di tingkat kecamatan. Peningkatan kinerja pegawai tidak dapat hanya mengandalkan pendekatan motivasional semata, tetapi perlu diimbangi dengan penguatan sistem komunikasi interpersonal yang efektif dan terstruktur. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas komunikasi menjadi faktor kunci dalam memastikan kelancaran koordinasi, kejelasan tugas, serta efektivitas pelaksanaan pekerjaan di lingkungan birokrasi.

Dengan demikian, komunikasi interpersonal dapat diposisikan sebagai fondasi utama dalam membangun kinerja pegawai yang optimal, karena berperan dalam menghubungkan berbagai proses kerja dan memastikan keselarasan antar individu dalam organisasi. Sementara itu, motivasi kerja berfungsi sebagai faktor penguat yang mendorong individu untuk bekerja lebih giat, konsisten, dan berorientasi pada pencapaian tujuan. Sinergi antara komunikasi yang efektif dan motivasi yang tinggi menjadi elemen strategis dalam meningkatkan produktivitas serta kualitas kinerja pegawai secara berkelanjutan.

IV. KESIMPULAN

Hasil kajian ini dapat disimpulkan berhasil menjawab rumusan masalah serta mendukung hipotesis yang diajukan. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi antar personal dan motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Sehingga, tujuan penelitian untuk menganalisis dampak kedua variabel independen tersebut terhadap kinerja pegawai telah tercapai secara optimal. Dengan Implikasi Praktis Perlu strategi penguatan komunikasi horizontal untuk mengurangi hambatan birokrasi, Peningkatan motivasi melalui sistem penghargaan, pelatihan, dan kepemimpinan partisipatif. Keterbatasan penelitian hanya dilakukan di satu kecamatan, sehingga generalisasi terbatas. Variabel lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja belum diteliti.

Dari sisi teoretis, hasil penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkuat kajian di bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif berperan penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan koordinasi, serta meminimalkan kesalahpahaman di lingkungan kerja. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi terbukti mampu mendorong semangat kerja, meningkatkan komitmen, serta memaksimalkan potensi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, kedua variabel tersebut menjadi faktor kunci dalam upaya peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Dari sudut pandang teoretis, penelitian ini berkontribusi pada pemahaman kita mengenai peran SDM dan kinerja organisasi. Temuan penelitian ini menegaskan bahwa komunikasi antar personal yang efektif memainkan peran penting dalam menumbuhkan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan koordinasi, dan meminimalkan kesalahpahaman di tempat kerja. Selain itu, motivasi intrinsik yang tinggi dapat meningkatkan etos kerja, memperkuat komitmen, dan memaksimalkan potensi karyawan dalam menjalankan tanggung jawab dan tugas mereka. Dengan demikian, variabel kedua ini menjadi faktor penentu keberhasilan dalam upaya meningkatkan kinerja pekerja.

Meskipun demikian, penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil temuan. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan pada satu lokasi, yaitu Kantor Kecamatan Leihitu Barat, sehingga hasil yang diperoleh belum dapat digeneralisasikan secara luas pada



instansi atau wilayah lain yang memiliki karakteristik organisasi, budaya kerja, serta dinamika birokrasi yang berbeda. Kondisi ini menyebabkan temuan penelitian lebih bersifat kontekstual dan spesifik pada lokasi penelitian.

Kedua, penelitian ini hanya memfokuskan pada dua variabel independen, yaitu komunikasi interpersonal dan motivasi kerja, sehingga belum sepenuhnya mampu menggambarkan kompleksitas faktor yang memengaruhi kinerja pegawai secara menyeluruh. Padahal dalam praktiknya, kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan juga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, kompetensi pegawai, sistem penghargaan, serta lingkungan kerja. Tidak dimasukkannya variabel-variabel tersebut dalam model penelitian menjadi salah satu keterbatasan yang perlu diperhatikan.

Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah penelitian agar hasil yang diperoleh memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi. Selain itu, penelitian mendatang juga diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel lain yang relevan sehingga mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam konteks organisasi pemerintahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Yusuf, M., & Suhada. (2024). Motivasi dalam Organisasi ;Pengertian Motivasi dan Proses Motivasi; Teori-Teori Motivasi; Penerapan Motivasi dalam Organisasi; Motivasi dan Kinerja. *MUTAADDIB: Islamic Education Journal*, 2(2). <https://doi.org/doi.org/10.51311/mutaaddib.v2i2.636>
- Akbar Abbas, S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1). <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Andra, A., Surya, I., & Dama, M. (2017). Efektifitas Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam Pelayanan Publik di Kantor Kelurahan Sungai Dama Kecamatan Samarinda Ilir Kota Samarinda. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 6(2). [https://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2018/07/Ahmad%20Andra%20SP%20\(07-05-18-02-48-03\).pdf](https://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2018/07/Ahmad%20Andra%20SP%20(07-05-18-02-48-03).pdf)
- Esisuarni, Hanif Alkadri, & Nellitawati. (2024). Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Niara*, 17(2). <https://doi.org/10.31849/niara.v17i2.23149>
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi: Sebuah Tinjauan Pustaka. *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business*, 1(1). <https://doi.org/10.71383/wbq52h63>
- Hasibuan S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Haji Masagung.
- Johny Urbanus Lesnussa, Syahnur Said, Achmad Gani, & Ibrahim Dani, (2018). The Influence of Motivation, Organizational Commitment and Work Environment Toward Work Satisfaction and Performance of private Universities' Lecturer in Ambon City, *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(1), <https://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol20-issue1/Version-4/K2001046168.pdf>
- Kurniawan, I. S., & Wijayanti, M. (2021). Meningkatkan Kinerja Karyawan: Peran Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja pada Rumah Makan Candisari Kebumen. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3).
- Lesnussa Johny Urbanus, (2019). Pengaruh Lingkungan Sekolah terhadap Motivasi Belajar siswa pada SD Negeri 2 Allang Kecamatan Leihitu Barat Kabupaten Maluku Tengah, *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 13(1)
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish Publisher.
- Ramada, I. (2020). Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. MNC Skyvision, Tbk Cabang KPU Pekanbaru. *Skripsi*. [https://jurnal.ildikti12.id/index.php/kamboti](https://repository.uin-https://jurnal.ildikti12.id/index.php/kamboti)





- Setiadi, A., Hatani, L., & Usman. (2025). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Sulawesi Tenggara. *Jurnal HOMANIS: Halu Oleo Manajemen Dan Bisnis*, 2(3). <https://homanis.uho.ac.id/index.php/journal/article/view/200>
- Suci, S., Aisa, N., & Oktarina, N. (2025). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Kayawan. *Bookchapter Administrasi Perkantoran*, 1, 339–356. <https://doi.org/10.15294/bap.v1i1.446>
- Suhairi, Rahmah, M., Uljannah, A., Fauziah, N., & Musyafa, M. H. (2023). Peranan Komunikasi Antarpribadi Dalam Manajemen Organisasi. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(3). <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/2651>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Ubjaan, J., & Saliama, D. (2026). Sinergi OCB dan Komitmen Organisasi untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Inovasi Manajemen Bisnis*, 1(1), 22–31. <https://doi.org/10.55098/jimb.1.1.22-31>
- Wilson Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Airlangga. <https://inlisite.ipdn.ac.id/opac/detail-opac?id=17170>
- Zahroh, D. L. H., Al-Sakinah, P. S., & Machin. (2025). Strategi Komunikasi dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pelayanan Publik di Balai Desa Kertorejo, Kecamatan Ngoro, Kabupaten Jombang. *EBA Journal: Journal Economic, Bussines and Accounting*, 12(1), 109–117. <https://ejournal.undar.or.id/index.php/eBA/article/view/1010>