

Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Semangat Kerja pada Dinas Sosial Kota Bima

M. Rizky Ramadhan¹, Kartin Aprianti², Ikbal Irawan³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

*Korespondensi: m.rizkyradhan.stiebima21@gmail.com

Received: 27-07-2026

Revised: 13-08-2026

Accepted: 30-09-2026

Abstract

This research examines how organizational communication influences employee morale at the Bima City Social Services Office. Using a purposive sampling technique, 44 employees were selected as respondents, and data were collected through a Likert-scale questionnaire. The analysis employed simple linear regression. Findings reveal that organizational communication has a significant effect on employee morale, meaning that improvements in communication practices are associated with higher morale among staff. The better the communication that is built within the organization, the higher the employee's work spirit, which is evident from their enthusiasm, responsibility, and readiness to carry out tasks. The strength of the relationship between the two variables is in the medium category, with a contribution of 21%. The magnitude of the influence of communication on work spirit, every new policy, division of tasks, or agency target should be conveyed through clear visualization or documentation, to avoid information distortion that can reduce work spirit. Delivering clear, precise, and easy-to-understand information will make employees better understand the direction of the organization's goals, know the things that need to be done, and feel like an important part of the organization.

Keywords: Organizational Communication, Employee Morale, Employees

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Sosial Kota Bima. Responden yang digunakan berjumlah 44 orang, dipilih melalui teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berskala Likert, kemudian dianalisis dengan regresi linear sederhana. Temuan penelitian mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan dari komunikasi organisasi terhadap semangat kerja pegawai, di mana peningkatan kualitas komunikasi organisasi diikuti oleh peningkatan semangat kerja. Semakin baik komunikasi yang terbangun dalam organisasi, semakin tinggi pula semangat kerja pegawai, yang tampak dari antusiasme, tanggung jawab, dan kesiapan menjalankan tugas. Kekuatan hubungan antara kedua variabel tersebut berada pada kategori sedang, dengan kontribusi pengaruh sebesar 21%. besarnya pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja, setiap kebijakan baru, pembagian tugas, maupun target instansi sebaiknya disampaikan melalui visualisasi atau dokumentasi yang jelas, untuk menghindari distorsi informasi yang dapat menurunkan semangat kerja. Penyampaian informasi yang jelas, tepat, dan mudah dipahami akan membuat pegawai lebih memahami arah tujuan organisasi, mengetahui hal-hal yang perlu dikerjakan, serta merasa menjadi bagian penting dari organisasi.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Semangat Kerja, Pegawai

PENDAHULUAN

Semangat kerja termasuk unsur krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia di suatu organisasi. Hasibuan, (2020) menjelaskan bahwa semangat kerja pada dasarnya mencerminkan kesungguhan dan kemauan individu untuk menjalankan pekerjaan secara optimal sekaligus disiplin dalam meraih prestasi kerja. Apabila semangat kerja pegawai tinggi, maka produktivitas, tanggung jawab, dan loyalitas terhadap organisasi cenderung ikut meningkat. Lebih lanjut, Hasibuan, (2020) mengungkapkan bahwa tinggi rendahnya semangat kerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor, di antaranya gaya kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan antarmanusia, tingkat partisipasi, dan kondisi lingkungan kerja. Oleh sebab itu, semangat kerja dapat dijadikan tolok ukur penting untuk menilai bagaimana pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Komunikasi organisasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan tingkat semangat kerja pegawai. Selain itu, sumber daya manusia sendiri menempati posisi paling strategis dalam organisasi sebab berperan sebagai penggerak utama pencapaian tujuan yang telah dirumuskan. Tingkat keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kualitas manusianya, mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, hingga kemampuan bekerja sama dalam tim. Khusus pada organisasi pemerintahan, ketersediaan sumber daya manusia yang mumpuni menjadi syarat mutlak agar pelayanan kepada masyarakat dapat terselenggara secara efektif, efisien, dan berorientasi pada kepentingan publik. Karena itulah, pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara cermat agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal (Syarief *et al.*, 2022).

Keberhasilan sebuah organisasi tidak lepas dari peran komunikasi organisasi di dalamnya. Menurut Wiryanto, (2018) komunikasi organisasi mencakup proses penyampaian dan penerimaan pesan, baik yang berlangsung secara formal maupun informal, dengan tujuan menyamakan pemahaman dalam pelaksanaan tugas. Ketika komunikasi organisasi berjalan baik, koordinasi antarpegawai menjadi lebih mudah, instruksi kerja lebih jelas, penyelesaian pekerjaan lebih cepat, dan potensi kesalahpahaman dapat ditekan. Sebaliknya, komunikasi yang buruk berisiko memicu konflik, melemahkan koordinasi, dan pada akhirnya menurunkan semangat kerja pegawai. Dengan demikian, komunikasi organisasi menjadi salah satu penopang utama efektivitas kerja pegawai.

Sebagai salah satu perangkat daerah, Dinas Sosial Kota Bima bertugas membantu Walikota dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang sosial. Mengacu pada Peraturan Wali Kota Bima Nomor 44 Tahun 2016, instansi ini memiliki tugas, fungsi, serta tata kerja dalam menangani berbagai persoalan kesejahteraan sosial masyarakat, termasuk memberikan layanan bagi penyandang disabilitas, anak terlantar, lansia terlantar, perlindungan sosial, hingga penanganan fakir miskin. Cakupan tugas yang luas tersebut menuntut pegawai untuk memiliki semangat kerja yang tinggi sekaligus didukung komunikasi organisasi yang efektif, agar pelayanan kepada masyarakat dapat terlaksana dengan optimal.

Hasil pengamatan awal di Dinas Sosial Kota Bima menunjukkan bahwa pelaksanaan komunikasi organisasi belum sepenuhnya optimal. Minimnya komunikasi dari pimpinan kepada bawahan kerap membuat pegawai kebingungan saat menjalankan tugas. Pada pekerjaan yang menuntut kolaborasi lintas bidang, kerap muncul keterlambatan penyampaian informasi, perbedaan persepsi, serta kurangnya sinkronisasi antarpegawai dalam menjalankan tugas. Kondisi ini berimbas pada proses penyelesaian pekerjaan yang menjadi kurang efisien serta memakan waktu lebih lama dari yang semestinya direncanakan (Mahuze & Teturan, 2026).

Persoalan lain yang teramati adalah masih adanya pegawai yang belum disiplin terhadap jam kerja, misalnya sering datang terlambat serta kurang memanfaatkan waktu kerja secara maksimal. Hal ini berpotensi mengganggu suasana kerja dan memicu ketimpangan beban kerja antarpegawai, yang pada gilirannya menurunkan semangat kerja baik dari sisi motivasi, antusiasme, maupun komitmen terhadap tugas. Sebaliknya, apabila komunikasi berjalan efektif, koordinasi terjaga, dan kedisiplinan kerja tinggi, maka akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif, rasa tanggung jawab yang lebih kuat, serta kerja sama antarpegawai yang solid, yaitu kondisi yang pada akhirnya mendorong peningkatan semangat kerja pegawai dalam memberikan pelayanan sosial terbaik kepada masyarakat. Mengacu pada berbagai persoalan yang telah dipaparkan, peneliti terdorong untuk melakukan kajian dengan judul "Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Semangat Kerja pada Dinas Sosial Kota Bima".

TINJAUAN PUSTAKA

Secara konseptual, komunikasi organisasi dapat dipahami sebagai proses penyajian sekaligus penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang menjadi bagian dari suatu organisasi. Syukur *et al.*, (2019) memaknainya sebagai pengiriman dan penerimaan informasi yang terjadi dalam struktur organisasi yang kompleks. Cakupan komunikasi organisasi menurut Afifuddin, (2019) meliputi komunikasi internal, hubungan antarmanusia, hubungan antarpengelola, komunikasi *downward* (dari atasan ke bawahan), komunikasi *upward* (dari bawahan ke atasan), komunikasi horizontal (antarpegawai setingkat), keterampilan berkomunikasi dan berbicara, mendengarkan, menulis, serta evaluasi program komunikasi.

Siagian & Solihoh, (2024) mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai proses penyampaian, penerimaan, dan pertukaran informasi maupun pesan di dalam organisasi, yang diarahkan untuk mencapai tujuan bersama yang telah disepakati. Mereka memandang komunikasi organisasi sebagai suatu sistem terbuka yang kompleks, saling bergantung dengan lingkungan internal maupun eksternal, dan turut mencakup komunikasi antarpribadi di antara anggota organisasi untuk saling memahami informasi maupun perasaan satu sama lain. Aspek yang tercakup di dalamnya meliputi pesan beserta arusnya, tujuan, arah, media, dan keterampilan komunikasi.

Merujuk pada berbagai pandangan ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi pada intinya merupakan interaksi antaranggota dalam suatu

kelompok yang bergerak bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan indikator komunikasi organisasi yang mengacu pada Siagian dan Solihoh, (2024) yaitu:

- a. Komunikasi vertikal, mencakup arah dari pimpinan kepada bawahan (*downward communication*) maupun dari bawahan kepada pimpinan (*upward communication*). Pada arah *downward*, indikatornya berupa pemberian instruksi, petunjuk, penjelasan, keterangan, larangan, hingga pemberian sanksi. Sementara pada arah *upward*, bawahan menyampaikan laporan, pendapat, saran, gagasan, kreativitas, dan inisiatif kepada pimpinan.
- b. Komunikasi horizontal, yaitu komunikasi yang terwujud melalui pertemuan, musyawarah, rapat, maupun diskusi antarpegawai setingkat.

Semangat kerja dapat dimaknai sebagai tingkat antusiasme dan komitmen pegawai dalam menjalankan tugas guna mencapai tujuan organisasi. Nitisemito (dalam Siagian & Solihoh, 2024) menandai semangat kerja melalui tingginya produktivitas serta rendahnya tingkat absensi. Sebagai salah satu penentu keberhasilan organisasi, semangat kerja menggambarkan kondisi psikologis pegawai yang tampak dari antusiasme, kesungguhan, kegairahan, dan kesediaan menjalankan pekerjaan secara optimal (Widyaiswara, 2022). Pegawai dengan semangat kerja tinggi umumnya lebih produktif, memiliki tanggung jawab yang besar, serta mampu menuntaskan pekerjaan secara efektif dan efisien. Sebaliknya, semangat kerja yang rendah tercermin dari lemahnya motivasi, menurunnya disiplin kerja, tingkat absensi yang tinggi, serta minimnya partisipasi pegawai dalam menjalankan tugas organisasi (Tondano, 2024).

Arianto, (2019) menyatakan bahwa semangat kerja merupakan kondisi yang mendorong seseorang bekerja lebih giat, penuh semangat, dan sungguh-sungguh dalam menuntaskan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi tercapai secara efektif. Sejalan dengan itu, Rizal, (2020) menambahkan bahwa semangat kerja yang tinggi mendorong pegawai mengeluarkan kemampuan terbaiknya, meningkatkan produktivitas, sekaligus menciptakan suasana kerja yang positif di lingkungan organisasi.

Merangkum berbagai pendapat ahli di atas, semangat kerja dapat dipahami sebagai kondisi psikologis yang mencerminkan tingkat antusiasme, gairah, motivasi, dan kesediaan pegawai dalam menjalankan pekerjaan serta tanggung jawab yang diamanahkan organisasi. Penelitian ini mengacu pada indikator semangat kerja dari Siagian & Solihoh, (2024), yaitu:

- a. Kehadiran pegawai di tempat kerja. Presensi mencerminkan komitmen dan kedisiplinan awal seorang pegawai, yang tampak dari ketepatan waktu hadir dan keteraturan masuk kerja sesuai regulasi organisasi. Kehadiran yang konsisten bukan sekadar wujud kepatuhan terhadap jam kerja, melainkan juga fondasi penting bagi kelancaran operasional harian dan efektivitas koordinasi tim.
- b. Tanggung jawab terhadap pekerjaan. Tanggung jawab merupakan wujud rasa memiliki (*ownership*) pegawai atas seluruh tugas yang diamanahkan. Pegawai

yang bertanggung jawab akan berfokus menuntaskan pekerjaan sesuai standar kualitas dan tenggat waktu, sekaligus berani mengakui kesalahan dan proaktif mencari solusi bila terjadi kendala.

- c. Disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap mental pegawai untuk menghormati, mematuhi, dan menjalankan seluruh peraturan serta kode etik yang berlaku di perusahaan. Penerapan disiplin yang baik, seperti menaati prosedur kerja (SOP) dan memanfaatkan fasilitas kantor secara bijak, sangat penting untuk mewujudkan lingkungan kerja yang tertib, aman, dan profesional.
- d. Kerja sama dengan pimpinan maupun rekan sejawat. Aspek ini mengukur kemampuan interpersonal pegawai dalam membangun relasi kerja yang harmonis, yang ditunjukkan melalui sikap menghormati dan adaptif terhadap arahan pimpinan, serta kemampuan berkolaborasi, berbagi informasi, dan saling mendukung rekan kerja demi tercapainya target bersama tanpa mengedepankan ego pribadi.
- e. Tingkat produktivitas kerja. Produktivitas menggambarkan efisiensi dan efektivitas pegawai dalam mengelola waktu serta sumber daya untuk menghasilkan output kerja. Produktivitas yang tinggi ditandai oleh volume dan kualitas hasil kerja yang maksimal, yang berkontribusi langsung terhadap kemajuan dan pencapaian target organisasi.

Kartono dalam Sukiyanto, (2018) berpendapat bahwa salah satu upaya meningkatkan semangat kerja adalah dengan memberi ruang bagi pegawai untuk menyuarakan keluhannya. Pandangan ini menegaskan bahwa komunikasi yang membuka kesempatan bagi karyawan mengungkapkan keluhan turut berperan meningkatkan semangat kerja. Sejalan dengan itu, penelitian Utama & Sriathi, (2016) serta Sukiyanto, (2018) menemukan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat kerja karyawan semakin baik komunikasi yang berlangsung, semakin tinggi pula semangat kerja yang dihasilkan, karena arahan kerja pun menjadi lebih lancar. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Siagian & Holisoh, (2024) serta Afifuddin, (2018) yang sama-sama menyimpulkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang dengan pendekatan kuantitatif, yakni metode yang berlandaskan filsafat positivisme dan ditujukan untuk mendeskripsikan sekaligus menguji hipotesis yang telah dirumuskan peneliti (Sugiyono, 2016). Berdasarkan jenisnya, penelitian ini tergolong asosiatif karena bertujuan mengungkap pengaruh komunikasi organisasi terhadap semangat kerja. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner berskala Likert, yang dapat berbentuk pertanyaan atau pernyataan tertutup maupun terbuka, dan dapat disampaikan langsung kepada responden atau dikirim melalui pos maupun internet (Sugiyono, 2016).

Sugiyono, (2016) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai Dinas Sosial Kota Bima berstatus PNS dan P3K, dengan rincian jumlah sebagaimana tersaji pada tabel berikut:

Tabel 1. Jumlah Pegawai Dinas Sosial Kota Bima

No	Jenis Pegawai	Jumlah Pegawai
1	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	33
2	Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) Penuh Waktu	11
3	Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) Paruh Waktu	15
	Total Pegawai	59

Sumber: Data Dinas Sosial Kota Bima, 2026

Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016), sehingga diperoleh 44 responden sebagai sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Sugiyono, (2016) menjelaskan bahwa analisis data dilaksanakan setelah seluruh data dari responden maupun sumber lain terkumpul. Teknik analisis yang diterapkan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji koefisien korelasi dan determinasi, serta uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel pada $N = 44$ dan taraf signifikansi 5%, sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2970. Hasil uji validitas secara rinci disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R Tabel	Ket
Komunikasi Organisasi (KO)	1	0,546	0,2970	Valid
	2	0,748		Valid
	3	0,609		Valid
	4	0,540		Valid
	5	0,495		Valid
	6	0,427		Valid
	7	0,496		Valid
	8	0,427		Valid
	9	0,305		Valid
	10	0,750		Valid
Semangat Kerja (SK)	1	0,563	0,2970	Valid
	2	0,499		Valid
	3	0,425		Valid
	4	0,528		Valid
	5	0,412		Valid

	6	0,651		Valid
	7	0,527		Valid
	8	0,617		Valid
	9	0,563		Valid
	10	0,617		Valid

Sumber: Data Diolah SPSS 22, (2026)

Merujuk pada Tabel 2, seluruh butir pernyataan pada variabel Komunikasi Organisasi maupun Semangat Kerja dinyatakan valid, karena nilai r hitung masing-masing item berada di atas ambang validitas sebesar $\geq 0,2970$.

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai Cronbach's Alpha terhadap standar reliabilitas sebesar $> 0,600$, sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Ket.
Komunikasi Organisasi (KO)	0,737	0,600	Reliabel
Semangat Kerja (SK)	0,736	0,600	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS 22, (2026)

Berdasarkan Tabel 3, nilai Cronbach's Alpha pada variabel Komunikasi Organisasi (X) maupun Semangat Kerja (Y) telah memenuhi atau melampaui standar 0,600, sehingga seluruh item kuesioner dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam perhitungan penelitian.

Tabel 4. Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)

Ukuran	Nilai (Unstandardized Residual)
N	44
Mean	0E-7
Std. Deviation	2,77309943
Absolute	0,190
Positive	0,106
Negative	-0,190
Kolmogorov-Smirnov Z	1,260
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,083

Sumber: Data Diolah SPSS 22, (2026)

Hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 4 menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,083. Oleh karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf uji 0,05 ($0,083 > 0,05$), dapat disimpulkan bahwa residual regresi berdistribusi normal.

Tabel 5. Uji Linearitas (ANOVA Table)

Sumber	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups (Combined)	144,847	9	16,094	1,999	0,070
Linearity	87,872	1	87,872	10,916	0,002
Deviation from Linearity	56,975	8	7,122	0,885	0,539
Within Groups	273,698	34	8,050		
Total	418,545	43			

Sumber: Data diolah SPSS 22, (2026)

Output SPSS pada Tabel 5 menunjukkan nilai signifikansi Deviation from Linearity sebesar 0,539, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel Komunikasi Organisasi (X) dan Semangat Kerja (Y).

Tabel 6. Uji Regresi Linear Sederhana (Coefficients)

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	23,719	6,438		3,684	0,001
TOTAL KO	0,463	0,139	0,458	3,341	0,002

a. Dependent Variable: TOTAL SK

Sumber: Data diolah SPSS 22, (2026)

Analisis regresi linear sederhana pada Tabel 6 menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 23,719 + 0,463X + e$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 23,719 menunjukkan bahwa apabila variabel Komunikasi Organisasi (X) dianggap konstan atau bernilai nol, maka Semangat Kerja (Y) berada pada nilai 23,719.
- Nilai koefisien regresi sebesar 0,463 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan 1% pada variabel Komunikasi Organisasi (X) akan diikuti oleh peningkatan Semangat Kerja (Y) sebesar 0,463.

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,458 ^a	0,210	0,191	2,806

a. Predictors: (Constant), TOTAL KO b. Dependent Variable: TOTAL SK

Sumber: Data diolah SPSS 22, (2026)

Guna menginterpretasikan tingkat keeratan hubungan antarvariabel, digunakan pedoman sebagaimana tersaji pada tabel berikut:

Tabel 8. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, (2019)

Nilai R yang diperoleh sebesar 0,458, yang menunjukkan bahwa hubungan antara Komunikasi Organisasi (X) dengan Semangat Kerja (Y) berada pada kategori sedang.

Nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,210 mengindikasikan bahwa Komunikasi Organisasi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 21% terhadap

Semangat Kerja, sementara 79% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar cakupan penelitian ini.

Pembahasan

Merujuk pada Tabel 6, variabel Komunikasi Organisasi (X) memiliki nilai t hitung sebesar 3,341, yang melampaui t tabel sebesar 2,01808, dengan nilai signifikansi 0,002 ($< 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Bima, sehingga hipotesis H_a diterima. Dengan kata lain, semakin intensif Komunikasi Organisasi yang berlangsung, semakin tinggi pula Semangat Kerja pegawai yang dihasilkan.

Dari sudut pandang teori, komunikasi organisasi merupakan proses pertukaran informasi, gagasan, instruksi, dan umpan balik yang berlangsung di dalam organisasi, baik melalui jalur vertikal, horizontal, maupun diagonal, guna mencapai tujuan bersama. Komunikasi yang efektif akan membangun kesamaan persepsi, memperjelas pembagian tugas dan tanggung jawab, serta memupuk hubungan kerja yang harmonis antar anggota organisasi.

Penyampaian informasi yang jelas, tepat, dan mudah dipahami akan membuat pegawai lebih memahami arah tujuan organisasi, mengetahui hal-hal yang perlu dikerjakan, serta merasa menjadi bagian penting dari organisasi. Kondisi semacam ini menumbuhkan rasa percaya, keterlibatan, dan motivasi kerja, yang pada gilirannya turut meningkatkan semangat kerja pegawai.

Temuan ini selaras dengan penelitian Siagian & Holisoh, (2024) yang juga membuktikan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai semakin baik komunikasi yang terbangun dalam organisasi, semakin tinggi pula semangat kerja pegawai, yang tampak dari antusiasme, tanggung jawab, dan kesiapan menjalankan tugas. Dukungan serupa juga datang dari Arianto, (2019) Rizal (2020); serta Tondano *et al.*, (2024) yang sama-sama menyimpulkan bahwa komunikasi organisasi merupakan faktor penting dalam mendongkrak semangat kerja pegawai.

KESIMPULAN

Mengacu pada hasil analisis data dan pembahasan yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Sosial Kota Bima. Dengan kata lain, semakin baik komunikasi yang berlangsung dalam organisasi, semakin tinggi pula semangat kerja pegawai. Manajemen atau pimpinan Dinas Sosial Kota Bima disarankan untuk mengoptimalkan saluran komunikasi dua arah (*two-way communication*), antara lain dengan membuka lebih banyak ruang diskusi baik formal maupun informal, seperti briefing pagi yang interaktif atau penyediaan kotak saran digital. Langkah ini penting agar pegawai merasa didengar melalui komunikasi *bottom-up*, bukan sekadar menerima instruksi satu arah (*top-down*). Mengingat besarnya pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja, setiap kebijakan baru, pembagian tugas, maupun target instansi

sebaiknya disampaikan melalui visualisasi atau dokumentasi yang jelas, untuk menghindari distorsi informasi yang dapat menurunkan semangat kerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel independen lain, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, maupun kompensasi non-finansial yang turut memengaruhi semangat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin, S. A., & Tarigan, E. D. S. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh Tenggara (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Arianto, D. A. N. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja. *Jurnal Economia*, 11(2), 177-185. <https://doi.org/10.21831/economia.v11i2.7946>
- Azwar, S. (2016). *Reliabilitas Dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pel ajar.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Laporan Kinerja Dinas Sosial Kota Bima 2021-2022. Diakses dari Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) Kota Bima, 2022.
- Mahuze, R. P., & Teturan, Y. (2026). Analisis Kinerja Pegawai Bagian Administrasi Pimpinan Pada Biro Umum Sekretariat Daerah: Kinerja Pegawai Administrasi Pimpinan. *Papsel Journal of Humanities and Policy*, 3(1), 12-24. <https://journal.papsel.org/index.php/JHP/article/view/267>
- Nawawi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen Personalia Industri*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pakpahan, V. A., & Safrin, F. A. (2024). Pengaruh program kesejahteraan dan komunikasi organisasi terhadap semangat kerja karyawan: Studi pada PT Permata Hijau Sawit Medan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.55606/jupiman.v3i2.3862>
- Peraturan Wali Kota Bima Nomor 44 Tahun 2016 Tentang Tugas, Fungsi, Dan Tata Kerja Dinas Sosial Kota Bima.
- Renstra Dinas Sosial Kota Bima 2018-2023. Diakses dari Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) Kota Bima, 2018.
- Rizal, M. S. (2020). Analisis Dampak Beban Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Semangat Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(3), 352-360. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i3.5355>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Siagian, H., & Holisoh, S. (2024). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Semangat Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Badan Penghubung Provinsi Kalimantan Tengah Di Jakarta). *Journal Communication Lens*, 4(2).

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukiyanto. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. Skripsi. Universitas Brawijaya.
- Suranto, A. W. (2010). *Komunikasi Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, R., Siregar, E., & Salmia, S. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Widina.
- Syukur, A., Supriyono, E., & Suparwati, Y. K. (2019). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. *Jurnal Magisma*, 7(2), 90-99.
- Tondano, K. V. B., Soegoto, A. S., & Uhing, Y. (2024). Pengaruh komunikasi, profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa. *Jurnal EMBA*, 12(2). <https://doi.org/10.35794/emba.v12i2.55554>
- Utamajaya, I. D. G. A. P., & Sriathi, A. A. A. (2015). *Pengaruh motivasi, komunikasi, serta lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Fuji Jaya Motor Gianyar* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Widyaiswara, I. A. (2022). Strategi komunikasi organisasi dalam membangun semangat kerja pegawai Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI. *IKON: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 27(3). <https://doi.org/10.37817/ikon.v27i3.2615>