

Pengaruh Komunikasi Internal Perusahaan terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Jeniver Aprili Pingkan, A. Sigit Pramono Hadi

Prodi Ilmu Komunikasi

STIKOM InterStudi

Jakarta, Indonesia

Jeniverswan@gmail.com, Sigitvt35@gmail.com

Abstract—In building employee work motivation, good communication is needed within the company or organization. The objectives of this study are (1) To determine the communication that occurs in the Corporate Secretary at PT Bank Bukopin Tbk. (2) To determine the form of employee motivation in the Corporate Secretary division of PT Bank Bukopin, Tbk. (3) Determine the effect of internal communication of the leadership and staff of the Corporate Security division on employee work motivation. The research population of employees of PT Bank Bukopin MT Haryono Division of Corporate Secretary with a sample of 30 respondents. This study uses an explanative quantitative method applied in research. This study will discuss formal internal communication consisting of vertical communication. Vertical communication consists of downward communication and upward communication. The results of this study The relationship between variables X to Y is positive and strong enough based on the correlation value of 0.706 with the results of the correlation test showing a significance result of 0.000 which is less than 0.05. There is an influence of internal organizational communication between the Head of the Corporate Secretary Division and employees on motivation. Employee work of PT Bank Bukopin and the percentage contribution of internal communication is 70.6%, while 29.4% is influenced by other factors that are not within the scope of this research.

Keywords—Internal Communication, Upward Communication, Downward Communication and Work Motivation

Abstrak—Dalam membangun motivasi kerja karyawan diperlukan komunikasi yang baik di dalam perusahaan atau organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui komunikasi yang terjadi dalam Corporate Secretary di PT Bank Bukopin Tbk. (2) Untuk mengetahui bentuk motivasi karyawan di divisi Corporate Secretary PT Bank Bukopin, Tbk. (3) Menentukan efek komunikasi internal pimpinan dan staf divisi Corporate Secretary terhadap motivasi kerja karyawan. Populasi penelitian karyawan PT Bank Bukopin MT Haryono Divis Corporate Secretary dengan sampel sebanyak 30 responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif eksplanatif yang diaplikasikan dalam riset. Pada penelitian ini akan dibahas tentang komunikasi internal yang bersifat formal yang terdiri dari komunikasi vertikal. Komunikasi vertikal terdiri dari komunikasi kebawah dan komunikasi ke atas. Hasil dari penelitian ini Hubungan antar variable X terhadap Y adalah positif dan cukup kuat berdasarkan nilai korelasi, dengan hasil uji korelasi menunjukkan hasil signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Terdapat pengaruh komunikasi internal organisasi antara Kepala Divisi Corporate Secretary dan karyawan

terhadap motivasi kerja karyawan PT Bank Bukopin dan presentase kontribusi komunikasi internal adalah sebesar 70,6% sedangkan 29,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak berada dalam ruang lingkup penelitian ini.

Kata Kunci—Komunikasi Internal, Komunikasi Ke Atas, Komunikasi Ke Bawah dan Motivasi Kerja

I. PENDAHULUAN

Faktor yang penting dalam suatu organisasi adalah komunikasi, dengan melakukan komunikasi dapat membantu tercapainya tujuan dari organisasi itu sendiri. Dengan komunikasi internal sesama anggota bisa berbagi informasi dan memastikan, bahwa semua karyawan berperan penting dengan nilai dan tujuan perusahaan (Sukatno, 2011)

Di dalam sebuah institusi, proses komunikasi dapat dikelompokkan menjadi beberapa alur komunikasi, antara lain: komunikasi internal, vertical, horizontal, maupun diagonal. Semua aliran komunikasi organisasi ini mempunyai hambatan maupun kesulitan masing-masing yang dapat mempengaruhi kelancaran proses komunikasi dari sebuah institusi. (Nathania, 2014)

Dalam proses penyampaian sebuah informasi tidak hanya mengalir diantara sesama karyawan seperti yang tertera dalam buku “Public Relations” yang ditulis oleh (Oemi Abdurachman, 1971) melainkan mengalir kepada seluruh pihak yang berada dalam organisasi sehingga terdapat berbagai kesulitan dalam proses komunikasi internal yaitu sebagai berikut : “komunikasi dari seorang pemimpin kepada bawahannya atau staff (downward communication) tentu proses komunikasi ini relatif lebih mudah untuk dilakukan, tetapi komunikasi dari staff atau bawahan kepada atasan (upward communication) seringkali tidak berjalan dengan baik. Contoh seperti pada saat staff atau anggota organisasi mempunyai keluhan terkait kondisi pekerjaannya kepada supervised. Di samping itu, komunikasi individu atau kelompok pada tingkatan yang sama (horizontal communication) juga dapat mengalami hambatan yang disebabkan oleh ego dari individu yang menyepelekan pekerjaan atau jabatan lain. (Dakwah et al., 2018)

Motivasi berdasarkan Hill dan Mcshane (Kaswan, 2008: 155) adalah suatu metode untuk mengetahui intensitas, haluan, dan tingkat kegigihan seseorang saat

berusaha mencapai targetnya.

Dengan adanya interaksi kerja dan lingkungan kerja yang kondusif, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat.(Utami, 2010)

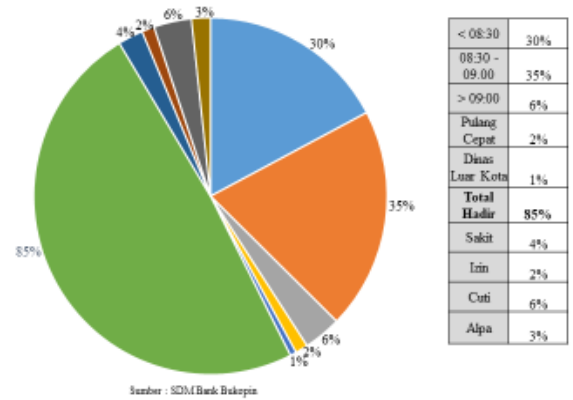
Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan diperlukan komunikasi internal yang baik (harmonis) sehingga menciptakan suasana kerja yang kondusif dan efektif. Dengan kata lain seorang pegawai yang memiliki motivasi akan berdampak baik bagi kehidupannya dan jika seorang pegawai memiliki motivasi yang tinggi akan mengubah perilakunya untuk mencapai cita-citanya dan berdampak pada tujuan dari organisasi.

Di samping itu, komunikasi internal perusahaan berperan penting dalam mempertahankan motivasi karyawan, seperti pembagian tugas yang jelas, penilaian atas pekerjaan yang telah dilakukan, serta penjelasan mengenai cara meningkatkan motivasi kerja (Safitri et al., 2019). Semakin baik komunikasi yang berlangsung di dalam suatu instansi atau perusahaan maka semakin dekat dengan tujuan. Efektivitas komunikasi ini yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Oleh karenanya, setiap perusahaan seharusnya lebih berfokus dalam meningkatkan komunikasinya.

Menurut Mhammad (Astuti, I. M., Bagia, I. W., & Susila, 2016) komunikasi internal adalah proses pemberian informasi dari pegawai kepada pegawai lainnya yang berada dalam organisasi melalui komunikasi.

Komunikasi internal dalam sebuah institusi (Mokodompit, 2013) mencakup alur informasi formal dari seorang kepada bawahan atau staffnya (komunikasi ke bawah),penyampaian informasi yang dari staff kepada pimpinan (komunikasi ke atas) atau informasi yang terjadi dalam jabatan yang setara didalam organisasi tersebut (komunikasi horizontal). Effendy (Ruliana, 2016) menyampaikan pentingnya komunikasi dalam internal organisasi karena melibatkan semua anggota dari suatu institusi (Public internal).

Komunikasi internal di dalam suatu institusi melibatkan berbagai pihak dan dalam proses komunikasi harus berjalan efektif guna dapat meningkatkan motivasi serta gairah dalam bekerja dan tidak terjadi hambatan komunikasi bagi para anggotanya. Dalam penelitian ini peneliti mengambil studi penelitian dari Divisi Corporate Secretary (CorSec) Bank Bukopin dengan total karyawan 42 orang. Bank Bukopin Tbk bergerak di bidang perbankan yang beralamat kantor pusat di Jl MT Haryono Kav 50-51 Pancoran, Jakarta Selatan. Corporate Secretary (CorSec) memliki tugas menghubungkan sistem pengelolaan di dalam organisasi, mengelola administratif organisasi secara tepat guna, memastikan informasi yang beredar dalam perusahaan postif, memastikan informasi diterima pihak eksternal efektif dan baik, mengatur legalitas orgnisasi dan menjalankan kebijakan dari Dewan Direksi.



Gambar 1. Rekap Absensi Pegawai CorSec Bank Bukopin Periode 1 Agustus – Oktober 2020

Berdasarkan research yang telah peneliti lakukan dalam kurun waktu 3 bulan terhitung mulai dari 01 Agustus 2020 sampai dengan 30 Oktober 2020 dimana peneliti mengikuti aktivitas dari divisi Corporate Secretary PT Bank Bukopin Tbk. Ternyata Corporate Secretary PT Bank Bukopin Tbk memiliki beberapa indikasi motivasi kerja karyawan yang rendah, seperti rendahnya tingkat ketepatan waktu karyawan saat masuk kerja (gambar 1). Pada bulan Agustus 2020 sampai dengan Oktober 2020 kurang lebih terdapat 35% pegawai yang datang terlambat (jadwal masuk absen maksimal adalah < 08:30 lebih dari jam tersebut dianggap sudah terlambat). Jika tingkat keterlambatan pegawai tinggi, maka produktifitas menurun. Padahal menurut Sarwoni (Sari & Nurdin Azwar Sanusi, 2016) absensi pegawai dapat menjadi dasar pengukuran motivasi. Semakin banyak pegawai yang terlambat absen maka semakin rendah pula motivasi mereka dalam menjalankan pekerjaan.

Berdasarkan dari paparan latar belakang diatas, peneliti tertarik ingin mengetahui komunikasi internal secara downward communication maupun upward communication yang terjadi didalam Corporate Secretary PT Bank Bukopin. Melihat adanya pengaruh yang penting antara komunikasi internal Organisasi terhadap kinerja pegawai. Maka penulis mengambil topik penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Bank Bukopin Tbk”.

Dengan perumusan masalah “Seberapa besar pengaruh komunikasi internal organisasi terhadap motivasi kerja karyawan corporate secretary di PT Bank Bukopin Tbk ?”.

Tujuan dari penelitiannya ini yaitu sebagai berikut (1) Untuk mengetahui komunikasi yang terjadi dalam Corporate Secretary di PT Bank Bukopin Tbk. (2) Untuk mengetahui bentuk motivasi karyawan didivisi Corporate Secretary PT Bank Bukopin, Tbk. (3) Menentukan efek komunikasi internal pimpinan dan staf divisi Corporate Secretary terhadap motivasi kerja karyawan (Marsalinda, 2013) .

II. LANDASAN TEORI

Sebelum peneliti melakukan penelitian ini, sudah ada pengkajian serupa dengan tema komunikasi internal dan motivasi kerja. Dalam penelitian sebelumnya yaitu

TABEL 1. PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN

Nama Penulis	Tahun	Judul	Hasil
Henny Agustiningrum	2017	"Pengaruh Komunikasi Internal Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Periode 2011-2012"	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Pengaruh komunikasi internal organisasi terhadap motivasi kerja karyawan mempunyai hubungan positif yang kuat.
Sari & Nurdin Azwar Sanusi	2016:92	"Pengaruh Komunikasi Internal Organisasi Terhadap Motivasi Kerja."	Bahwa adanya hubungan antara komunikasi internal terhadap motivasi kerja dan juga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari komunikasi internal terhadap motivasi kerja pegawai.
Azwar Sanusi	2012	"Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Keorganisasian Pegawai Arsip Nasional Republik Indonesia"	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen pegawai ANRI berada pada tingkat sedang atau cukup baik.

Dalam penelitian terdahulu tersebut terdapat perbedaan yang pertama dan kedua menekankan terdapat pengaruh komunikasi internal organisasi terhadap motivasi kerja karyawan sedangkan pada penelitian yang ketiga menekankan "pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen keorganisasian" (Azwas Sanusi, 2012)

A. *Public Relation*

Public relations merupakan suatu "management of communication between an organization and its public"

(Grunig, J.E. & Hunt, 1984). *Public relations* merupakan bagian penting dalam organisasi yang menangani tindakan komunikasi antara perusahaan dengan publik yang ada. Oleh karena itu *Public Relation* harus dapat mengendalikan serta menjalankan komunikasi yang baik sesuai dengan yang diharapkan organisasi. (Ishak, 2012)

B. *Komunikasi Organisasi*

Proses pemberian informasi yang terjadi diantara pihak-pihak dan unit-unit didalam organisasi. Dengan demikian, komunikasi organisasi terjadi dalam tingkatan organisasi diantara individual dan hanya terjadi dalam lingkungan internal itu sendiri adalah definisi fungsional dari komunikasi organisasi menurut R. Wayne Pace dan Don F (Ruliana, 2006).

Peran Komunikasi Bagi Institusi Organisasi menurut Robbins, 2006:392

Terdapat empat fungsi dalam komunikasi organisasi, yaitu :

1. Fungsi Informatif

Organisasi biasa dijadikan sebagai forum mendapatkan informasi yang lengkap dan akurat. Informasi diperlukan oleh setiap individu dalam struktur organisasi, baik atasan maupun bawahan, untuk memperlancar pekerjaan mereka. Informasi diperlukan oleh manajemen ketika membuat kebijakan perusahaan, maupun saat menengahi perselisihan dalam organisasi. Pihak bawahan atau staff memerlukan informasi yang berhubungan dengan hak – hak mereka sebagai karyawan.

2. Fungsi Regulatif

Fungsi yang regulative berhubungan dengan kebijakan perusahaan. (Ade, 2013)

Hal-hal yang diatur dalam fungsi regulatif menyangkut hal-hal yang diijinkan dan dilarang dalam lingkungan pekerjaan, serta memberikan kepastian pada bawahan.

3. Fungsi Persuasif

Pada umumnya, perintah yang diberikan melalui pendekatan persuasif, memberikan hasil yang lebih baik. Hal ini disebabkan karyawan menjadi lebih peduli dan mengerjakannya dengan ikhlas. Karenanya, banyak atasan yang lebih memilih pendekatan ini.

4. Fungsi Integratif

Upaya perusahaan guna membantu pekerja dalam mengerjakan tanggungjawabnya dengan menyediakan saluran komunikasi, baik formal maupun informal. (Ade, 2013) Contoh dari komunikasi formal adalah informasi perkembangan perusahaan dan buletin internal. Sedangkan komunikasi informal misalnya adalah kabar dari mulut ke mulut saat jam istirahat, liburan bersama maupun kompetisi olahraga bersama. Kegiatan khusus seperti ini dapat meningkatkan keterikatan pekerja terhadap perusahaan.

Menurut (Liliwari, 2014), komunikasi di dalam institusi memiliki empat sasaran :

1. Mengemukakan ide, gagasan dan pandangan.
2. Memberikan informasi.
3. Menyampaikan emosi atau perasaan.
4. Bertindak sebagai koordinasi.

C. Komunikasi Internal

Menurut Effendi (Ruliana, 2016) menjelaskan bahwa dalam komunikasi internal organisasi dapat ditinjau dalam beberapa bentuk dimensi komunikasi. Dimensi komunikasi pertama adalah komunikasi vertikal, komunikasi vertikal dari atas ke bawah. (Effendi, n.d.)

Dimensi komunikasi Internal:

1. Komunikasi antara atasan kepada bawahan (downward communication).

Proses komunikasi kebawah di dalam hierarki menurut Tommy Suprpto (Batubara, n.d.) mengatakan bahwa informasi itu merupakan dari atasan kepada bawahannya aliran informasi atasan kepada bawahannya .

Terdapat 5 indikator yang mempengaruhi dalam komunikasi atasan kepada bawahannya

- instruksi kerja suatu perintah komunikasi untuk menyelesaikan pekerjaan .
 - rasio kerja penjelasan yang diberikan dari pimpinan tentang serta pemahaman tugas yang perlu dilaksanakan.
 - prosedur dan pelaksanaan tentang kebijakan-kebijakan dan peraturan-peraturan yang berlaku
 - umpan balik, memberikan tanggapan terkait tugas-tugas yang telah dikerjakan atau terselesaikan.
 - doktrin atas tujuan, komunikasi yang disampaikan sebagai sebuah pola pikir atau ideologi dengan tujuan mendorong para pekerja mencapai misi dari perusahaan dengan menyeluruh..
2. Komunikasi yang dilakukan dari bawahan kepada atasan (upward communication).

Komunikasi ke atas merupakan komunikasi di dalam suatu organisasi yang mengalir dari seseorang dengan jabatan yang lebih rendah ke jabatan yang lebih tinggi. (Pace, R., & Faules, 2013)

Indikator pada proses *Upward Communication* menurut Planty dan Machaver (Pace, R., & Faules, 2013) adalah :

- Perencanaan program komunikasi yang efektif.
- Berlangsung secara berkelanjutan.
- Mengetahui maksud dari informasi atau pesan komunikasi itu dan penerimaan dalam masukan dan gagasan.
- Mendengarkan secara objektif.
- Tindakan untuk menanggapi masalah.
- Tidak terburu-buru menyampaikan informasi.
- Tepat waktu

Pada proses penyampaian informasi (Ruliana, 2016p:105) dari bawah keatas menurut kebanyakan penelitian dan analisis dalam komunikasi sepakat bahwa para atasan diharuskan mendengarkan masukan dari bawahannya yang berupa:

1. Informasi seperti laporan kerja, kemajuan, prestasi, dan laporan target rencana.
2. Seorang atasan sebaiknya memberikan penjelasan terkait tugas-tugas dan kendala yang akan terjadi serta memebrikan arahan dan membimbing dalam pekerjaan tersebut.

3. Memberi gagasan.
4. Seorang atasan memberikan tanggapan terkait bagaimana perasaan dan pikiran staffnya .

D. Motivasi

Motivasi memiliki kata dasar motif yang memiliki arti sebagai kekuatan dalam diri manusia atau gairah yang mendorong seseorang bertindak berbeda dari biasanya guna memperoleh apa yang diinginkan. Motivasi berdasarkan Hill dan Mcshane (Kaswan, 2008) adalah suatu metode untuk mengetahui intensitas, haluan, dan kegigihan seseorang saat berusaha mencapai targetnya

E. Pengelompokan Motivasi

Motivasi terbagi menjadi beberapa bagian, diantaranya yaitu :

1. Motivasi positif atau Insentif Positif, berupa imbalan bagi yang berkinerja baik. Dapat meningkatkan semangat kerja, karena sifat dasar manusia yang suka memperoleh hadiah.
2. Motivasi negatif atau Insentif Negatif berupa hukuman bagi yang kurang berprestasi. Dalam jangka panjang dapat berefek buruk (Yandi Widjaja).

Pada prakteknya, Yandi Widjaja berpendapat manajer suatu institusi seringkali memakai keduanya secara bersamaan. Sulit untuk memilih motivasi yang sesuai untuk meningkatkan semangat kerja bawahannya. Secara umum, motivasi positif diaplikasikan untuk jangka panjang, sedangkan motivasi negatif sebaiknya untuk jangka pendek. Keduanya harus digunakan secara selaras dan seimbang. agar tidak terjadi salah penempatan pemberian motivasi yang dapat menyebabkan karyawan tidak termotivasi.

Indikator yang meningkatkan motivasi karyawan menurut (George dan Jones, 2008) sebagai berikut:

1. Arah Perilaku

Arah perilaku mengacu pada sikap seseorang saat melakukan tugasnya, jika perilaku karyawan buruk maka akan berdampak pada tugas-tugas, dan tentunya akan menghambat tercapainya tujuan dari organisasi . Sedangkan, untuk tercapainya tujuan perusahaan, karyawan harus merasa terdorong untuk membantu meraih misi perusahaan, serta memiliki perilaku yang baik seperti masuk kerja tepat pada waktunya, mentaati peraturan perusahaan, dan dapat bekerja sama dengan anggota lainnya.

2. Tingkat Usaha

Selain mempunyai sikap yang baik seorang karyawan juga perlu memiliki tingkat usaha yang tinggi untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam pekerjaannya serta mau berusaha bersikap baik. Contohnya karyawan yang datang tepat waktu atau kurang dari waktu masuk kantor dan memanfaatkan waktu untuk dapat melakukan penyelesaian tugas pekerjaannya dengan baik saat itu juga .

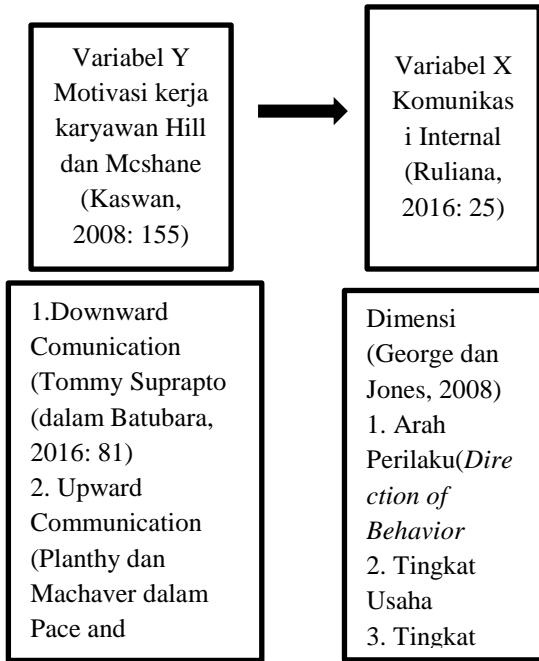
3. Tingkat Kegigihan

Saat berhadapan dengan masalah, rintangan dan halangan dalam pekerjaan dapat dilihat seberapa kuat

karyawan bersikap sesuai pilihannya. Misalnya, saat cuaca kurang baik, keluarga atau saat sakit, maukah mereka menjalankan tugasnya dengan baik atau sebaliknya. Terkecuali jika mereka sakit parah dan tidak dapat melaksanakan tugas mereka dengan seharusnya.

F. Model Penelitian

Kerangka Pemikiran



Komunikasi memiliki peran yang luar biasa dalam mendukung perkembangan sebuah organisasi. Pada penelitian ini akan dibahas tentang komunikasi internal yang bersifat formal yang terdiri dari komunikasi vertikal. Komunikasi vertikal terdiri dari komunikasi kebawah dan komunikasi ke atas. Dalam rancangan kerangka berpikir, juga dijelaskan tentang keefektifan kerja yang menjadi sumber rumusan permasalahan.

Hipotesis penelitian dalam penelitian ini adalah :

Ho - tidak ada pengaruh komunikasi internal perusahaan (X) terhadap motivasi kerja karyawan PT.Bank Bukopin Tbk (Y).

Ha - ada pengaruh komunikasi internal perusahaan (X) terhadap motivasi kerja karyawan dari PT Bank Bukopin Tbk (Y).

III. METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode kuantitatif eksplanatif yang diaplikasikan dalam riset. Data primer didapatkan dengan menggunakan lembar pertanyaan tertutup berdasarkan populasi dan sampel terpilih.

Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Bank Bukopin, Tbk divisi Corporate Secretary (CorSec) di MT Haryono yang terhitung sebesar 42 karyawan tahun 2020. Jumlah sampel adalah 30 responden PT. Bank Bukopin, Tbk dengan memakai daftar pertanyaan

(kuesioner). Dalam memperoleh data primer, peneliti melakukan penyebaran kuesioner (angket). Kuesioner yang peneliti gunakan adalah kuesioner dengan format pertanyaan tertutup, dengan pilihan jawaban yang sudah ditentukan.

Untuk mengolah hasilnya, digunakan skala likert.

TABEL 2. SKALA LIKERT

No	Keterangan		Nilai
1	Sangat setuju		5
2	Setuju		4
3	Ragu-ragu		3
4	Tidak setuju		2
5	Sangat tidak setuju		1

(Sumber : Sugiono, 2006 : 87)

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ditentukan dengan cara khusus, dengan tujuan sebagai perwakilan dari populasi (Sugiarto, 2001 : 2) . Sampel diambil dengan cara *nonprobability sampling* dengan menggunakan teknik purposive sampling karena tidak semua anggota populasi memiliki peluang menjadi sampel, itu disebabkan pertimbangan-pertimbangan tertentu oleh peneliti. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan perhitungan sebagai berikut (Azwar Saifuddin,2011):

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Gambar 1. Rumus Slovin

Keterangan:

n = ukuran Sample

N = Jumlah Populasi

e = ketidakteelitian yang dapat ditolerir 10 %

$$n = \frac{42}{1+42 \times (0,1)^2}$$

$$n = \frac{42}{1+0,42}$$

$$n = \frac{42}{1,42}$$

$$n = 29,57 = 30$$

Berdasarkan penghitungan di atas, maka riset ini memiliki sampel sebanyak n= 30 orang responden yang akan dibagikan kuesioner menggunakan google form, dan merupakan karyawan PT. Bank Bukopin, Tbk divisi *CorSec*.

Kriteria sampelnya adalah;

1. Usia pekerja 25-50 tahun.
2. Memiliki masa jabatan minimal di atas 3 tahun.

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan uji validita dengan teknik analisis faktor dengan menggunakan Keiser-Meyer-Olkin of sampling (KMO and bartlett's test) yaitu uji statistik untuk menunjukkan ketepatan analisis

factor terhadap variabel-variabel yang diukur. Dengan ketentuan validitas sebagai berikut : Jika t hitung $> 0,5$ berarti dinyatakan valid. Jika t hitung $< 0,5$ berarti dinyatakan tidak valid.

Teknik Analisis Data memisahkan data sesuai dengan variabel dan tipe dari responden, memasukkan ke dalam bagan hasil daftar pertanyaan sesuai dengan variabel semua responden, mengolah data untuk mengevaluasi hipotesis yang telah dilakukan (Sugiyono, 2003 :142).

Dalam menguji reliabilitas peneliti menggunakan cronbach's alpha dengan menguji satu persatu dimensi. Standar nilai Alpha (α) menunjukkan bahwa alat ukur tersebut akan menjadi baik jika sama dengan atau lebih dari 0,6. Jadi, semakin mendekati 1.00 maka pernyataan yang tercantum akan semakin reliable dan apabila hasil nilai yang diperoleh berada dibawah 0,6 maka alat ukur tersebut dikatakan tidak reliable. (Suharsimi, 2002:154).

Peneliti juga menggunakan regresi linear untuk melakukan uji bivariat untuk mencari pengaruh komunikasi internal (X) terhadap motivasi kerja karyawan (Y).

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

TABEL 1. KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN TERAKHIR.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	0	0	0	0
D3	5	15.6	15.6	15.6
S1	20	62.5	62.5	78.1
S2	7	21.9	21.9	100
Total	32	100	100	

Berdasarkan tabel karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir terbanyak divisi *corporate secretary* PT Bank Bukopin Tbk adalah pendidikan S1 sebanyak 71,90% dengan frekuensi 19 orang.

TABEL 2. KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 25-35 Tahun	19	59.4	59.4	59.4
36 -45 Tahun	9	28.1	28.1	87.5
46-50 Tahun	4	12.5	12.5	100
Total	32	100	100	

Mayoritas usia responden berdasarkan tabel karakteristik responden berdasarkan usia adalah 25 – 35 Tahun sebanyak 59,4% dengan frekuensi 19 orang sedangkan usia minorits adalah 46-50 Tahun sebanyak 4 orang dengan presentasi 12,5% .

TABEL 3. KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	17	53.1	53.1	53.1
Perempuan	15	46.9	46.9	100
Total	32	100	100	

Mayoritas jenis kelamin pada tabel karakteristik responden adalah laki-laki sebanyak 53,1% dengan frekuensi 17 orang.

TABEL 4. KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid >3 Tahun	26	81.3	81.3	81.3
>3 Tahun	6	18.8	18.8	100
Total	32	100	100	

Berdasarkan tabel karakteristik responden berdasarkan masa kerja adalah lebih dari 3 Tahun sebanyak 81%.

B. Uji Validitas Dan Reliabilitas

TABEL 5. HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL X “KOMUNIKASI INTERNAL”.

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.804	
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	217.799
	Df	45
	Sig.	.000

Data hasil perhitungan analisis KMO *Measure of Sampling Adequacy* adalah 0.804, serta nilai yang dilihat *Bartlett's Test of Sphericity* sejumlah 217.79. dengan nilai signifikansi sejumlah 000. Hal ini menunjukkan bahwa data variable valid dan akurat dikarenakan hasil nilai KMO melebihi standar KMO *Measure of Sampling Adequacy* yakni $>0,05$ dan hasil signifikansi yakni $< 0,05$.

TABEL 6. HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL Y “MOTIVASI KERJA KARYAWAN”.

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.742
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	223.134
	df	66
	Sig.	.000

Hasil analisis variable Y dari perhitungan KMO senilai 0.742 dan *Bartlett's Test* adalah 223.134 dengan hasil signifikansi senilai 000. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel valid dan akurat dikarenakan hasil nilai KMO melebihi standar KMO *Measure of Sampling Adequacy* yakni >0,05 dan hasil signifikansi yakni < 0,05.

Uji reliabilitas merupakan alat pengukur stabilitas yang dimana instrument tersebut dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data dan dapat dipercaya serta konsistensi suatu test dalam mengukur hal yang sama diwaktu yang berbeda. Menurut Sekaran dalam Priyatno (2010: 98), reliabilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0.7 dapat diterima dan di atas 0.8 adalah baik.

TABEL 7. UJI RELIABILITY STATISTICS VARIABEL X “KOMUNIKASI INTERNAL”.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.917	10

Dapat dilihat hasil Reliability Statistics perhitungan Cronbach's Alpha mempunyai nilai 0.917 adalah baik dan lebih dari 0.6 artinya 10 dari pernyataan variable X Komunikasi Internal dapat dipercaya dan dijadikan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

TABEL 8. UJI RELIABILITY STATISTICS VARIABLE Y “MOTIVASI KERJA”.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.897	12

Dapat kita lihat hasil *Reliability Statistics* perhitungan *Cronbach's Alpha* mempunyai nilai 0.897 adalah baik dan lebih dari 0.6 artinya 12 dari pernyataan variable Y Motivasi Kerja dapat dipercaya dan dijadikan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

TABEL 9. UJI CORRELATIONS

		Komunikasi	Motivasi
Komunikasi Internal Perusahaan	Pearson Correlation	1	.706**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	32	32
Motivasi Kerja Karyawan	Pearson Correlation	.706**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil uji korelasi digunakan untuk mencari tahu hubungan antara dua variabel dan seberapa signifikan hubungannya. Hasil uji korelasi menunjukkan hasil signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini memperlihatkan bahwa hubungan kedua variabel positif dan cukup kuat berdasarkan nilai pearson correlation sebesar 0,706 .

TABEL 10. UJI REGRESI LINEAR BERGANDA.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.934	.528		1.770	.087
Komunikasi	.735	.134	.706	5.464	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

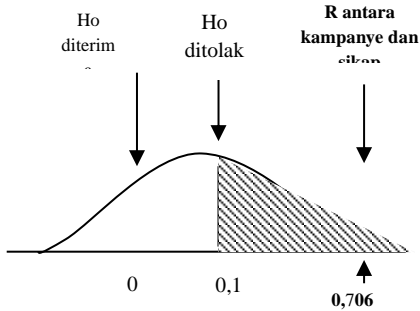
Dapat diketahuin berdasarkan nilai hasil persamaan regresi linear Komunikasi Internal Perusahaan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada table 4.10 sebagai berikut :

$$Y = a + b1X + e$$

$$Y = 0,934 + 0,735X + e$$

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan:

1. koefisien regresi variable komunikasi internal (X) adalah sebesar 0,735 yang artinya jika nilai variabel komunikasi internal mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai dari motivasi kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,735.
2. Nilai signifikansi variabelnya tinggi sebesar 0,087 diatas nilai syarat dari signifikansi yaitu 0,000.



Gambar 2. Kurva Pearson Correlation

Daerah kosong : Ho diterima dan Ha ditolak
 Daerah arsiran : Ho ditolak dan Ha diterima

TABEL 11. MODEL SUMMRY

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.499	.482	.58428

a. Predictors: (Constant), Komunikasi

Besarnya koefisien determinasi adalah 0,499 atau 49,9% sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja karyawan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 49,9% sedangkan 50,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak berada dalam ruang lingkup ini.

C. Deskripsi Jawaban Responden

1. Komunikasi Internal Perusahaan (*downward communication*)

TABEL 12. ATASAN ANDA BENAR-BENAR MEMAHAMI TENTANG MASALAH PEKERJAAN ANDA.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.1	3.1	3.1
	TS	2	6.3	6.3	9.4
	RR	5	15.6	15.6	25.0
	S	15	46.9	46.9	71.9
	SS	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas sebagian besar responden menjawab “Setuju” sebanyak 15 responden (46,9%), maka dengan demikian responden setuju bahwa proses komunikasi internal dimensi downward communication berjalan cukup baik sesuai dengan pernyataan “Atasan anda benar-benar memahami tentang masalah pekerjaan anda”

TABEL 13. ATASAN ANDA MEMBERIKAN KESEMPATAN PADA ANDA UNTUK MEMBERITAHUNYA KETIKA ADA YANG TIDAK BERES DALAM SEBUAH PEKERJAAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.1	3.1	3.1
	TS	1	3.1	3.1	6.3
	RR	4	12.5	12.5	18.8
	S	14	43.8	43.8	62.5
	SS	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Berdasarkan jawaban responden pada tabel diatas sebagian banyak menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 14 responden dengan presentase 43,8% artinya responden tidak setuju bahwa Atasan memberikan kesempatan untuk memberitahunya ketika ada yang tidak beres dalam sebuah pekerjaan.

TABEL 14. ANDA AKAN DIBERITAHU MENGENAI PERUBAHAN-PERUBAHAN TERTENTU YANG AKAN MEMPENGARUHI PEKERJAAN ANDA.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.1	3.1	3.1
	TS	2	6.3	6.3	9.4
	RR	3	9.4	9.4	18.8
	S	9	28.1	28.1	46.9
	SS	17	53.1	53.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas sebagian banyak responden menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 17 responden dengan presentase 53,1%, maka dapat diartikan staff sangat tidak setuju bahwa akan diberitahu mengenai perubahan-perubahan tertentu yang akan mempengaruhi pekerjaannya .

TABEL 15. PARA PIMPINAN (MANAJEMEN/DIREKSI) MAMPU MENYEDIAKAN BERBAGAI JENIS INFORMASI YANG ANDA INGINKAN DAN ANDA BUTUHKAN.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6.3	6.3	6.3
	TS	2	6.3	6.3	12.5
	RR	3	9.4	9.4	21.9
	S	16	50.0	50.0	71.9
	SS	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas jawaban tervanyak adalah “Tidak Setuju” dengan “para pimpinan (managemen/direksi) mampu menyediakan berbagai jenis informasi yang anda inginkan dan anda butuhkan” sebanyak 16 responden dengan presentase 50%.

TABEL 16. ATASAN ANDA BERSEDIA UNTUK MENERIMA SETIAP ARGUMEN DAN MENDENGARKAN SEMUA SUDUT PANDANG YANG ADA DENGAN ADIL.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.1	3.1	3.1
	TS	3	9.4	9.4	12.5
	RR	4	12.5	12.5	25.0
	S	13	40.6	40.6	65.6
	SS	11	34.4	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas sebagian banyak responden menjawab “Tidak Setuju” 13 responden dengan “Atasan Anda bersedia untuk menerima setiap argumen dan mendengarkan semua sudut pandang yang ada dengan adil”, dengan presentase sebanyak 40,6%.

2. Komunikasi Internal Perusahaan (*upward communication*)

TABEL 17. ANDA SELALU MENDAPAT INFORMASI MENGENAI BAGAIMANA CARANYA AGAR TUJUAN DAN SASARAN ORGANISASI DAPAT TERPENUHI.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6.3	6.3	6.3
	TS	4	12.5	12.5	18.8
	RR	9	28.1	28.1	46.9
	S	10	31.3	31.3	78.1
	SS	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas sebagian banyak responden menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 10 responden dengan “Anda selalu mendapat informasi mengenai bagaimana caranya agar tujuan dan sasaran organisasi dapat terpenuhi” dengan presentase 31,3% .

TABEL 18. PERSYARATAN-PERSYARATAN YANG BERHUBUNGAN DENGAN PEKERJAAN ANDA DIKOMUNKASIKAN DENGAN BAHASA YANG MUDAH DIPAHAMI.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6.3	6.3	6.3
	TS	3	9.4	9.4	15.6
	RR	6	18.8	18.8	34.4
	S	10	31.3	31.3	65.6
	SS	11	34.4	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas sebagian banyak responden menjawab “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 11 responden pada “Persyaratan-persyaratan yang berhubungan dengan pekerjaan anda dikomunikasikan dengan bahasa yang mudah dipahami” dengan presentase 34,4%.

TABEL 19. ANDA PERCAYA BAHWA PANDANGAN ANDA MEMILIKI PENGARUH YANG NYATA DALAM ORGANISASI ANDA.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.1	3.1	3.1
	TS	4	12.5	12.5	15.6
	RR	8	25.0	25.0	40.6
	S	14	43.8	43.8	84.4
	SS	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas sebagian banyak responden menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 14 responden pada “ Anda percaya bahwa pandangan Anda memiliki pengaruh yang nyata dalam organisasi Anda” dengan presentase 43,8%.

TABEL 20. ANDA SELALU MEMBUAT LIST PERENCANAAN SKALA PRIORITAS PEKERJAAN.

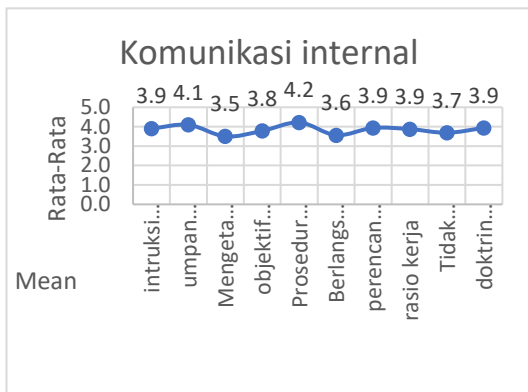
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.1	3.1	3.1
	TS	2	6.3	6.3	9.4
	RR	5	15.6	15.6	25.0
	S	14	43.8	43.8	68.8
	SS	10	31.3	31.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas sebagian banyak responden menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 14 responden pada “Anda selalu membuat list perencanaan skala prioritas pekerjaan” dengan presentase 43,8%.

TABEL 21. ANDA MEMAHAMI BETUL TUGAS-TUGAS YANG DIBERIKAN ATASAN ANDA.

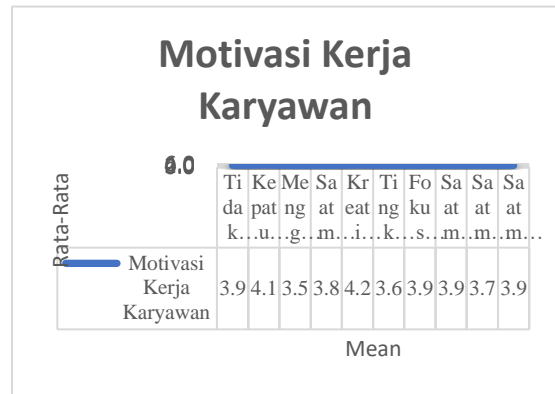
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	9.4	9.4	9.4
	TS	4	12.5	12.5	21.9
	RR	6	18.8	18.8	40.6
	S	6	18.8	18.8	59.4
	SS	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas sebagian banyak responden menjawab “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 13 responden dengan presentase 40,6% pada “Anda memahami betul tugas-tugas yang diberikan atasan anda.”



Gambar 3. Garis Kontinum Variabel X (Komunikasi Internal Perusahaan)

Berdasarkan gambar 3 nilai tertinggi berada pada mean Prosedur Dan Pelaksanaan “Anda akan diberitahu mengenai perubahan-perubahan tertentu yang akan mempengaruhi pekerjaan Anda” dengan nilai mean 4,2 , sedangkan nilai terendah berada pada mean Mengetahui maksud dari informasi atau pesan komunikasi itu dan sikap terhadap masukan dan gagasan “Anda selalu mendapat informasi mengenai bagaimana caranya agar tujuan dan sasaran organisasi dapat terpenuhi” dengan nilai 3,5. Maka dapat disimpulkan melalui gambar grafik kontinum komunikasi internal di PT Bank Bukopin pada dimensi upward communication kurang terjalin dengan baik karena mempunyai nilai lebih rendah dari pada dimensi downward communication yang mempunyai nilai lebih tinggi.



Gambar 4. Garis Kontinum Variabel Y (Motivasi Kerja Karyawan)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat nilai tertinggi berada pada Mean Kreatifitas dan keterampilan saat bekerja “Merasa bangga menjadi bagian/karyawan dari perusahaan” dengan nilai 4,2 dan nilai terendah berada pada Mean Menggunakan waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan. “Selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” dengan nilai 3,5 . Maka dapat disimpulkan dari hasil grafik kontinum Motivasi kerja karyawan dalam dimensi Arah perilaku adalah kurang .

V. KESIMPULAN

Setelah melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kounikasi Internal Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Survey Eksplanatif Tentang Komunikasi Internal PT. Bank Bukopin Tbk MT Haryono Divisi Corsec Dengan Karyawan), maka dari hasil keseluruhan penelitian yang dilakukan, peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

Komunikasi Internal Perusahaan PT Bank Bukopin Tbk Divisi *Corporate Secretary* adalah baik , hal tersebut dapat dilihat dari grafik kontinum variable X dimana nilai tertinggi terletak pada K5 “Anda akan diberitahu mengenai perubahan-perubahan tertentu yang akan mempengaruhi pekerjaan Anda” yang berada pada level positif dalam proses komunikasi internal.

Dari hasil grafik kontinum variable Y Motivasi kerja karyawan divisi *corporate secretary* PT Bank Bukopin cukup baik karena mempunyai nilai tertinggi pada dimensi M5 “Merasa bangga menjadi bagian/karyawan dari perusahaan”.

Hubungan antar variable X terhadap Y adalah positif dan cukup kuat berdasarkan nilai *pearson correlation* dengan Hasil uji korelasi menunjukan hasil signifikansi yang lebih kecil .

Terdapat pengaruh komunikasi internal organisasi antara Kepala Divisi *Corporate Secretary* dan *Staff Corporate Secretary* terhadap motivasi kerja kerja karyawan PT Bank Bukopin dan presentase kontribusi komunikasi internal yang cukup baik akan tetapi masih terdapat pengaruh oleh faktor lain yang tidak berada dalam

ruang lingkup penelitian ini.

Peneliti menyadari bahwa dalam setiap penelitian memiliki beberapa keterbatasan. Keterbatasan yang mungkin terjadi adalah bahwa penelitian yang dilakukan hanya berlaku untuk PT. Bank Bukopin Tbk MT Haryono dan hasil akan berbeda apabila penelitian dilakukan pada perusahaan dan tempat yang berbeda.

VI. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh komunikasi internal organisasi terhadap motivasi kerja pegawai, Peneliti bermaksud memberikan rekomendasi yang mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi lembaga maupun bagi peneliti selanjutnya yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil temuan pada penelitian bahwa staff di divisi *corporate secretary* hendaknya memberi perhatian lebih terhadap absensi. Berdasarkan data absensi periode Agustus 2020 sampai dengan Oktober 2020 masih ada 35% pegawai yang datang terlambat. Maka disarankan untuk datang lebih tepat waktu agar kinerja yang dihasilkan bisa lebih maksimal.
2. Dan disarankan untuk Divisi *Corporate secretary* memperhatikan kembali staffnya dalam berkomunikasi seperti yang terlihat pada grafik kontinum dimana proses *upward communication* masih rendah dalam dimensi “Mengetahui maksud dari informasi atau pesan komunikasi itu dan sikap terhadap masukan dan gagasan”.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ade, I. (2013). Fungsi yang regulative berhubungan dengan kebijakan perusahaan.
- [2] Astuti, I. M., Bagja, I. W., & Susila, G. A. (2016). No Title. Pengaruh Komunikasi Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan., e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha,4.
- [3] Azwas Sanusi. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Keorganisasian Pegawai Arsip Nasional Republik Indonesia.
- [4] Batubara, A. K. (n.d.). Aliran Informasi dalam Organisasi Perpustakaan. Jurnal Iqra', 10.
- [5] Dakwah, F., Komunikasi, D. A. N., Ar-raniry, U. I. N., & Aceh, B. (2018). Pengaruh Komunikasi Internal Pemerintah.
- [6] Effendi, H. (n.d.). Pengaruh Intellectual Capital dan Komunikasi Organisasi terhadap Efektivitas Implementasi Renstra UPI. Jurnal Administrasi Pendidikan, XXIII, 27.
- [7] Grunig, J.E. & Hunt, T. (1984). Managing Public Relations. Holt, Rinehart & Winston.
- [8] Ishak, A. (2012). Peran Public Relations dalam Komunikasi Organisasi. Jurnal ASPIKOM, 1(4), 373. <https://doi.org/10.24329/aspikom.v1i4.38>
- [9] Kaswan. (2008). Psikologi Industri dan Organisasi. Alfabeta.
- [10] Liliweri, A. (2014). Sosiologi dan Komunikasi Organisasi. Bumi Aksara.
- [11] Mokodompit, F. (2013). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Pada PT. Radio Memora Anoa Indah. Acta Diurna, 3.
- [12] Nathania. (2014). Hubungan Aliran Komunikasi Organisasi

Dengan Kinerja Karyawan Di PT . Sarana Lubitama Semesta. Jurnal E-Komunikasi.

- [13] Oemi Abdurachman. (1971). Public Relations.
- [14] Pace, R., & Faules, D. (2013). Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- [15] Ruliana, P. (2006). Komunikasi Organisasi Teori dan Kasus. PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- [16] Ruliana, P. (2016). Komunikasi Organisasi Teori dan Kasus. PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- [17] Safitri, R. A., Risaldi, B. T., & Oktaviani, M. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Jurnal Manajemen Motivasi, 15(1), 19. <https://doi.org/10.29406/jmm.v15i1.1412>
- [18] Sari & Nurdin Azwar Sanusi. (2016). Pengaruh Komunikasi Internal Organisasi Terhadap Motivasi Kerja. 92.
- [19] Sukatno. (2011). Komunikasi Internal. In Blog Iqbal Muhammad. <https://journal.interstudi.edu/index.php/InterKomunika/article/view/195/pdf>
- [20] Utami, S. S. (2010). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan jumatono kabupaten karanganyar. Manajemen Sumberdaya Manusia.