



---

---

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPDIT/CU  
“UNAM” BERASTAGI**

***THE INFLUENCE OF INTERNAL COMMUNICATION AND  
WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT  
KOPDIT/CU "UNAM" BERASTAGI***

Septari Viona Br Ginting<sup>(1)</sup>, Charisma Kuriata Ginting<sup>(2)</sup>, Vina Maria  
Ompusunggu<sup>(3)</sup>, <sup>(1)2)3)</sup> Universitas Quality <sup>(1)2)3)</sup> Prodi Manajemen Universitas  
Quality, Jl. Ringroad-Ngumban Surbakti No. 18 Medan, Kode Pos 20132,  
Indonesia)

Penulis Korespondensi: <sup>(1)</sup>septariviona@gmail.com, <sup>(2)</sup>gintings2000@gmail.com,  
<sup>(3)</sup>vinaompusunggu@gmail.com

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak dari komunikasi internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kopdit/CU “UNAM” Berastagi. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner sebagai alat penelitian. Total populasi yang diteliti adalah 55 responden dan seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Dari hasil analisis menggunakan metode regresi linear berganda, pengujian asumsi klasik, serta pengujian t dan f, diperoleh hasil untuk komunikasi internal (X1) sebesar 0,513, motivasi kerja (X2) sebesar 0,339, dan kinerja karyawan sebesar 5,368. Berdasarkan analisis hipotesis dengan uji t, didapat nilai t hitung untuk komunikasi internal (X1) adalah 7,832, sedangkan nilai t tabel yang dihitung dengan  $t = (a / 2; n - k - 1) = (0,05 / 2; 55 - 2 - 1)$  adalah 2,006. Maka, t hitung (7,832) lebih besar dari t tabel (2,006) dan Signifikansi (0,001) lebih kecil dari Alpha (0,05), sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Ini menunjukkan bahwa komunikasi internal (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk motivasi kerja (X2), t hitung didapati sebesar 6,919 dan t tabel juga 2,006, dengan hasil signifikansi (0,001) lebih kecil dari Alpha (0,05), yang mengakibatkan penolakan Ho dan penerimaan Ha, sehingga dikatakan bahwa motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu, f hitung adalah 38,285 dan f tabel diperoleh 3,18. Oleh karena itu, f hitung (38,285) juga lebih tinggi dari f tabel (3,18) dan Signifikansi (0,001) lebih kecil dari Alpha (0,05), yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik komunikasi internal maupun motivasi kerja membawa dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kopdit/CU “UNAM” Berastagi.

*Kata Kunci: Komunikasi Internal, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*



---

### ABSTRACT

*This study aims to analyze how Internal Communication and Work Motivation affect Employee Performance at Kopdit/CU "UNAM" Berastagi. The research method used is quantitative. Questionnaires served as the tool for data collection. The sample consisted of all 55 participants in the study. The analysis was conducted through multiple linear regression, classical assumption tests, t tests, f tests, and the coefficient of determination. The findings indicate that Internal Communication (X1) has a coefficient of 0.513, Work Motivation (X2) has 0.339, and the Employee Performance variable is at 5.368. The hypothesis test results showed that for Internal Communication (X1), the t value was 7.832. The t table for  $t = (a / 2; n - k - 1) = (0.05 / 2; 55 - 2 - 1)$  yields a value of 2.006, meaning t calculated (7.832) exceeds t table (2.006), and Sig (0.001) is less than Alpha (0.05), leading to the rejection of Ho and acceptance of Ha. Therefore, it is concluded that Internal Communication (X1) significantly impacts Employee Performance (Y). Regarding Work Motivation (X2), the calculated t value stands at 6.919, which also surpasses the t table value of 2.006, with Sig (0.001) remaining less than Alpha (0.05). This results in the rejection of Ho and acceptance of Ha, confirming that Work Motivation (X2) significantly affects Employee Performance (Y). The f value calculated was 38.285, whereas the f table value was found to be 3.18. Since f count (38.285) is greater than f table (3.18), and Sig (0.001) is less than Alpha (0.05), both Ho and Ha align, concluding that Internal Communication (X1) and Work Motivation (X2) significantly influence Employee Performance (Y). The overall findings suggest that both Internal Communication and Work Motivation have a notable impact on Employee Performance at Kopdit/CU "UNAM" Berastagi.*

*Keywords: Internal Communication, Work Motivation, Employee Performance*

### PENDAHULUAN

Di Indonesia, sejarah koperasi dimulai saat penjajahan Belanda, tujuannya adalah menjaga kepentingan ekonomi para petani dan pekerja. Setelah Indonesia merdeka, koperasi telah memiliki peran yang krusial dalam memperkuat ekonomi masyarakat dan mempermudah akses kepada layanan keuangan serta peluang pasar. Meskipun dihadapkan pada sejumlah tantangan, seperti regulasi yang rumit dan penurunan kinerja, koperasi tetap memberikan kontribusi yang berarti bagi pembangunan berkelanjutan. Hal ini terlihat dari peningkatan pendapatan, promosi inklusi sosial, kepedulian terhadap lingkungan, dan dampak ekonomi yang signifikan bagi ekonomi global. Koperasi tidak hanya membantu meningkatkan kesejahteraan ekonomi anggotanya, tetapi juga berkontribusi pada kemajuan sektor ekonomi dan sosial di berbagai wilayah. Contoh nyata dari kontribusi koperasi dalam pemberdayaan masyarakat adalah dengan menyediakan akses keuangan untuk pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Melalui layanan pinjaman dan tabungan, koperasi berperan dalam membantu masyarakat mengembangkan usaha mereka dan meningkatkan kualitas hidup. Kesimpulannya, perkembangan koperasi di Indonesia telah memberikan dampak sosial dan ekonomi yang besar serta kontribusi penting terhadap pemberdayaan



---

masyarakat. Oleh karena itu, penting untuk terus mengembangkan dan mendukung koperasi agar bisa terus memberikan manfaat bagi masyarakat dan mendorong pembangunan ekonomi nasional.

Sumber daya manusia adalah elemen vital yang tidak terpisahkan dari suatu organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia berfungsi sebagai kunci yang memengaruhi pertumbuhan perusahaan. Oleh karena itu, kinerja optimal dari semua SDM yang berada dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat diperlukan. Secara esensial, sumber daya manusia terdiri dari individu yang bekerja di organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Komunikasi adalah proses yang selalu terjadi dan berulang dalam kehidupan sehari-hari. Di dalam sebuah perusahaan, penting untuk membangun komunikasi yang baik di antara semua pihak, sehingga pekerjaan dapat dilakukan tanpa kesalahan. Komunikasi yang efektif sangatlah penting agar setiap karyawan dapat memahami informasi yang disampaikan dan mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang tugas mereka, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan seoptimal mungkin. Komunikasi internal merujuk pada pembagian dan pemahaman informasi di antara dua orang atau lebih, biasanya bertujuan untuk memotivasi atau mempengaruhi perilaku karyawan di perusahaan. Informasi yang dikomunikasikan dapat mempengaruhi kinerja dan sikap individu, karena penyampaian informasi dapat memberikan dorongan melalui komunikasi internal yang efektif. Komunikasi internal yang baik dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kepuasan karyawan, serta membantu organisasi merespons perubahan lebih cepat (Daft et al., 2013).

Motivasi adalah dorongan, baik datang dari dalam diri sendiri maupun dari luar, yang mendorong seseorang untuk mengoptimalkan potensi demi memberikan hasil terbaik bagi perusahaan. Menurut Humala Sitorus (2022), motivasi adalah keinginan yang tumbuh dalam diri seseorang yang memotivasi mereka untuk melakukan usaha dengan ketulusan dan semangat, untuk menciptakan sesuatu yang berarti dan berkualitas tinggi. Dengan kata lain, motivasi juga merupakan strategi yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi perilaku timnya, sehingga mereka dapat bekerjasama secara lebih produktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja sangat krusial bagi karyawan, karena evaluasi kinerja menunjukkan bahwa mereka diperhatikan oleh atasan. Selain itu, penilaian ini dapat meningkatkan semangat karyawan; mereka yang berkinerja baik memiliki peluang untuk mendapatkan promosi, pengembangan, dan pengakuan atas usaha mereka, sementara yang tidak memenuhi standar mungkin menghadapi penurunan jabatan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas yang diberikan, sehingga karyawan harus terus berusaha untuk berkembang dalam organisasi. Kinerja adalah hasil dari kreatifitas kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam perusahaan, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam usaha mencapai tujuan organisasi dengan cara yang sah dan etis. Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam organisasi,



berdasarkan tanggung jawab mereka masing-masing untuk mencapai tujuan tertentu. (Afandi, 2018).

KOPDIT/CU “UNAM” merupakan kredit usaha kaum awam yang berada di Jln. Veteran No.7 Kec. Berastagi, Kab. Karo, Sumatera Utara. Telp. (0628)93311 Berastagi – 22166. CU “UNAM” adalah sebuah lembaga keuangan yang berdiri di Berastagi dan sudah mendapat badan hukum dari Pemkab Karo yang sudah berkembang. Dimana perusahaan tersebut sudah membuka 5 kantor cabang dan sejumlah kantor unit. Menurut Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia (PERMEN KUKM RI) Nomor 06/Per/M.KUKM/V/2006 pasal 1 ayat 10 disebutkan bahwa: Koperasi berprestasi adalah koperasi yang memiliki prestasi dalam pencapaian kinerjanya dilihat dari aspek organisasi, aspek tata laksana dan Manajemen, aspek produktivitas, serta aspek manfaat dan dampak koperasi yang ditetapkan dengan Keputusan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti di KOPDIT/CU “UNAM” Berastagi, peneliti menemukan permasalahan pada komunikasi internal yang kurang optimal antara pimpinan dengan bawahan yang berdampak terhadap pekerjaan. Permasalahan deskripsi pekerjaan berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang tidak sesuai dengan bagian pekerjaan, seperti seringnya terjadi rangkap pekerjaan dan syarat kerja yang belum diuraikan dengan jelas. Permasalahan motivasi kerja dimana karyawan diberikan tanggung jawab tidak sesuai jabatannya saat ini, mengakibatkan karyawan tersebut lembur bekerja dan terkadang insentif pembayaran lembur karyawan tersebut dirasa kurang. Dari masalah yang telah dijelaskan, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan pada KOPDIT/CU “UNAM” Berastagi”.

## **BAHAN DAN METODE**

Penelitian ini dilakukan pada KOPDIT/CU “UNAM” Berastagi yang berada Jln. Veteran No.71, Kec. Berastagi, Kab. Karo, Sumatera Utara. Telp. (0628)93311 Berastagi – 22166. Alasan penulis mengambil lokasi penelitian ini penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KOPDIT/CU “UNAM” Berastagi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KOPDIT/CU “UNAM” Berastagi yang berjumlah 55 karyawan. Teknik penelitian ini sampel jenuh. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 orang.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan kuesioner. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan skala Likert untuk mengukur variabel komunikasi internal, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Analisis Data dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian akurat dan konsisten. Uji heteroskedastisitas. Uji multikolinearitas menggunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Model Analisis Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan model matematis.



---

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas, Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu alat ukur yang digunakan. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu keadaan yang diukur oleh peneliti tersebut. Dalam melakukan uji validitas dalam penelitian ini yaitu 55 responden. Nilai  $r$  tabel dapat diperoleh dengan menentukan  $df$ , dimana  $df = N - 2$ , maka nilai  $df = 55 - 2 = 53$ . Dengan bantuan tabel nilai - nilai  $r$  produk moment, maka nilai  $r$  dengan  $df$  sebesar 53 adalah 0,265.

Hasil uji validitas pada item-item pernyataan variabel komunikasi internal ( $X_1$ ), diketahui bahwa semua pernyataan diatas valid, jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel berdasarkan uji signifikan 0,05, maka item instrument tersebut valid. Berdasarkan hasil uji validitas pada item-item pernyataan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ), diketahui bahwa semua pernyataan diatas valid, jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel berdasarkan uji signifikan 0,05, maka item instrument tersebut valid.

Berdasarkan hasil uji validitas pada item-item pernyataan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ), diketahui bahwa semua pernyataan diatas valid, jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel berdasarkan uji signifikan 0,05, maka item instrument tersebut valid.

Hasil uji reliabilitas, berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS 27, nilai koefisien *Cronbach's Alpha* komunikasi internal sebesar 0,554, motivasi kerja sebesar 0,583, dan kinerja karyawan sebesar 0,62 sehingga nilai koefisien *Cronbach's Alpha*  $>$  0,60. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel Komunikasi Internal ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) reliabel.

### 1. Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap performa karyawan. Hal ini terlihat dari hasil uji  $t$ , yaitu nilai  $t$  hitung 7,832 yang lebih besar daripada  $t$  tabel 2,006, serta angka signifikan 0,001 yang kurang dari 0,05.

Dalam analisis deskriptif mengenai komunikasi internal, sebagian besar responden menilai bahwa komunikasi di Kopdit/CU "UNAM" Berastagi sudah memadai. Ini terlihat dari kategori nilai yang tinggi. Kategori tertinggi ada pada pernyataan nomor 10, yang menyatakan bahwa perusahaan secara rutin mengadakan rapat untuk mendiskusikan kemajuan atau perubahan yang terjadi. Dari nilai tertinggi ini, dapat disimpulkan bahwa karyawan Kopdit/CU "UNAM" Berastagi memiliki komunikasi internal yang baik. Oleh karena itu, diharapkan agar pihak manajemen, khususnya para atasan, lebih transparan dan terbuka kepada karyawan untuk mendukung terciptanya lingkungan kerja yang saling mendukung, efektif, dan harmonis.

### 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa variabel kemudahan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian. Dalam pengujian parsial (ujit), nilai  $t$  hitung diperoleh sebesar 6,919 yang lebih besar dari  $t$  tabel 2,006, dengan angka signifikansi mencapai 0,001, yang lebih kecil dari 0,05.

Dari analisis deskriptif mengenai variabel motivasi kerja, sebagian besar responden menunjukkan kesepakatan bahwa tingkat motivasi kerja di Kopdit/CU



"UNAM" Berastagi adalah tinggi. Ini terlihat dari kategori nilai yang tinggi. Peringkat tertinggi terdapat pada pernyataan ketiga, yang menyatakan bahwa hubungan dengan rekan kerja dapat meningkatkan semangat kerja. Berdasarkan informasi tersebut, jelas bahwa karyawan di Kopdit/CU "UNAM" Berastagi memiliki motivasi yang besar. Dengan meningkatnya motivasi kerja, diharapkan juga akan terjadi peningkatan dalam kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan temuan penelitian, terlihat bahwa variabel Komunikasi Internal (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara bersamaan.

Nilai uji  $f$  menunjukkan  $f_{hitung}$  38,285 yang lebih besar dari  $f_{tabel}$  3,17 dan probabilitas 0,001 yang kurang dari 0,05, yang berarti hipotesis nol ditolak. Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi internal yang dimiliki setiap karyawan sejalan dengan harapan atasan dan perusahaan, serta motivasi kerja yang diberikan sangat memadai.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1. Komunikasi Internal (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Kopdit/CU "UNAM" Berastagi.
2. Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Kopdit/CU "UNAM" Berastagi.
3. Komunikasi Internal (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kopdit/CU "UNAM" Berastagi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- AFANDI, R. R. V. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Leader-Member Exchange Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Radio Fiskaria Jaya Suara Surabaya (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Arikunto, S. (2017). Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bintoro & Daryanto, 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media, Yogyakarta.
- Cori, C., & Aji, G. B. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Disiplin Kerja Pada PT. Hyper Mega Shipping Jakarta. TRANSAKSI, 11(2), 24-35.
- Daft, Richard.L & Marcic, Dorothy. (2013). Management The New Workplace (8thed). Canada: South Western Cengage Learning.



- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi. JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)
- Effendi, A. A., & Juwita, R. F. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). JENIUS: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol 3. No 3. hlm. 264-276.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, R., Silalahi, F. A., Wibowo, (2020). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Pt. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. EQUILIBRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi, 8(2), 118-128.
- Irena, L., & Rusfian, E. Z. (2019). Hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi internal dengan kinerja karyawan generasi Z pada tech company. Jurnal Komunikasi, 11(2), 223-232.
- Jufrizen. 2021. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. Jurnal Manajemen Unsera 7(1)
- Mangkunegara, P. A. 2019. Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama
- Mangkunegara. 2019. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mukarim, N. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT Jba Indonesia Pekanbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Nugroho, W. D., & Ruswidiono, W. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal, Dukungan Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan XYZ. E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM), 1(3), 25-32.
- Shinta, D. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri. Distribusindo (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Silalahi, M. P. (2018). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Pristama cabang medan: Medan-Sumatera utara.
- Siregar, Syofian, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual Dan SPSS, Kencana, Jakarta
- Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lecco Bintang Perkasa. Scienta Journal: Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 4(7).
- Sitorus, R. M. T. (2020). Pengaruh Komunikasi Antar pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Scopindo Media Pustaka.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabeta.



- 
- Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(1).
- Surya Wisnu Wardana, S. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Seni (Doctoral dissertation, Universitas Teknologi Yogyakarta).
- Suwanto, S., Nurjaya, N., Sunarsi, D., Rozi, A., & Affandi, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 222-229.
- Yasa, I. W. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Gede, I. K. (2021). Pengaruh Teamwork Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penta Valent Denpasar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 778-785.
- Zulkarmen, M. R. 2019. Reward dan kompensasi serta pengaruhnya Kinerja Kayawan Bank BRI Cabang Langsa. *Jurnal Samdra Ekonomika*, Volume 3 Nomor 2.