



HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERNAL, MOTIVASI KERJA, DAN KINERJA KARYAWAN DI BANK OCBC NISP JAKARTA, CABANG PLUIT KARANG UTARA

The Relationship Between Internal Communication, Work Motivation, and Employee Performance at Bank OCBC NISP Jakarta, Pluit Karang Utara Branch

Romarta Agustina

agustinaromarta08@gmail.com

Christina Natalina

natalina.christina25@gmail.com

Jonny Siagian

jonni.siagian@yahoo.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia
Jakarta, Indonesia

Abstract

This study aims to determine the relationship between Internal Communication and Work Motivation, to employee performance at Bank OCBC NISP Jakarta, Pluit Karang Utara branch. The sample was determined as many as 40 respondents consisting of tellers, customer service, marketing, operators and branch heads. Researchers used saturated sampling techniques that include internal communication variables, work motivation, and employee performance. The analysis method used is a descriptive analysis of respondents, the data description includes correlation test analysis, while the correlation test used is a spearman rank correlation test. The results of this study show that there is a significant relationship between internal communication and employee performance which is shown with a significance value of $0.000 < 0.05$ and there is a significant relationship between work motivation and employee performance, which is shown with a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Internal Communication, Work Motivation, Employee Performance

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) jadi suatu sumber daya yang amat berharga bagi perusahaan, di samping memegang peran yang amat berharga, SDM diperlukan agar menggapai tujuan perusahaan. SDM bisa mendukung pada perihal peningkatan rencana perusahaan, khususnya berkaitan dengan keterlibatan SDM, menangani bermacam perkara dan kondisi susah pada hubungan antara pegawai, menyediakan fasilitas komunikasi antar pegawai dan management perusahaan. Oleh sebab itu amat berharga perusahaan membagikan atensi yang lebih pada tiap pegawai agar menggapai tujuan melewati komunikasi internal dan motivasi yang baik menggunakan kinerja.

Pekerja ataupun pegawai ialah sumber yang amat berefek pada perusahaan. Tidak adanya pekerja ataupun pegawai yang bermutu tidak akan tujuan perusahaan bisa tergapai dengan baik. Agar menggapai tujuan itu, suatu perusahaan wajib disokong oleh SDM yang baik. Komunikasi yakni metode pengalihan pesan dari komunikator pada komunikan. Akan tetapi, pada metode itu, terkandung elemen, konsep, metode. Saat melakukan pekerjaan, perusahaan tidak terhindar daripada komunikasi, baik komunikasi antar pimpinan pada staf, staf pada pimpinan dan juga antar teman kerja. Komunikasi yang baik bisa jadi alat yang akurat saat mengembangkan kinerja pegawai. Melewati komunikasi juga pegawai bisa saling berkolaborasi bersama dengan bermutu.

Terkandung dua dimensi komunikasi pada perusahaan, yaitu komunikasi internal serta komunikasi eksternal. Perusahaan wajib bisa menembus dua dimensi komunikasi agar mengembangkan kapasitas produksi perusahaan. Komunikasi internal yakni perputaran gagasan antar manager dengan pegawai pada suatu perusahaan ataupun sarana yang menuju pada terbentuknya perusahaan dengan susunan yang unik, serta perputaran gagasan horizontal dengan vertikal pada suatu perusahaan yang menuju pada terlaksananya pekerjaan (operasi management).

Komunikasi internal diperlukan agar membuat iklim kedekatan antar sesama pada perusahaan hingga pegawai merasa tenteram serta bisa berkaitan dengan baik. Apabila komunikasi internal tidak berlangsung dengan baik oleh sebab itu bisa membentuk ketidakseimbangan antar sesama pada perusahaan yakni ketidakseimbangan antar pemimpin dengan pegawai serta ketidakseimbangan antar pegawai. Apabila komunikasi buruk, amat memungkinkan timbulnya kekeliruan informasi yang didapat dari tiap orang dikarenakan pekerja condong akan memakai perspektif personalnya pada menghargai individu. Perihal ini bisa memunculkan pandangan yang pendek pada tiap orang dikarenakan pekerja hanya dibatasi oleh perspektifnya tersendiri serta tidak memahami dari perspektif orang lain. Sempitnya pandangan inilah yang bisa memunculkan konflik pada perusahaan ataupun perusahaan yang berdampak pada menurunnya kinerja pegawai serta kinerja perusahaan.

Bank OCBC NISP ialah suatu Bank yang lumayan dikenal oleh masyarakat. Bank OCBC NISP di samping menjual produk yang ditawarkan juga berusaha membagikan pelayanan yang baik pada nasabahnya. Bank OCBC NISP mempunyai perkembangan yang baik, dengan kinerja dari para pegawai yang maksimal bisa mempertahankan keberadaannya di dunia perbankan. Akan tetapi masih terdapat kekurangan pegawai saat melakukan pekerjaan serta tanggung jawab, khususnya pada masa pandemi Covid- 19. Utamanya peran komunikasi internal amatlah berharga, terlebih di era pandemic, komunikasi internal dibutuhkan agar menjalankan komunikasi yang baik agar menghadapi kondisi genting yang menerpa. Pada saat pandemi ini Bank OCBC NISP Jakarta cabang Pluit Karang Utara menghadapi perkara terkait dengan penetapan keputusan yang dimana pegawai mengerjakan pekerjaan di rumah ataupun biasa dibilang WFH atau Work from Home. Aktivitas bekerja dari rumah tentunya membentuk para pegawai tentunya jarang tatap mata serta berkomunikasi dengan langsung perihal ini yang jadikan adanya miskomunikasi. adanya miskomunikasi ini ialah pemicu suatu masalah pada pekerjaan, yang dimana akan membentuk pekerjaan jadi tidak lancar. Oleh sebab itu diperlukan komunikasi internal yang lebih baik agar mengatasi perkara ini.

Pada suatu perusahaan terutama Bank, metode komunikasi yakni jalan yang sering terdapat serta berlaku, komunikasi bisa dijalankan dengan bermacam perihal, semacam memakai media telepon, internet serta sebagainya saat melakukan pekerjaan serta tanggung jawab khususnya pada masa pandemi Covid-19. Perihal inilah yang akan menunjang kinerja pegawai dengan baik dengan kualitas ataupun kuantitas. Komunikasi internal yang baik akan membentuk pegawai memperoleh informasi yang baik serta akurat, oleh sebab itu pegawai bisa merampungkan pekerjaan dengan benar. Artinya jika metode komunikasi antar komponen bisa diselenggarakan dengan selaras, oleh sebab itu perusahaan itu semakin kuat serta kinerja perusahaan akan meningkat.

Motivasi yakni pendorong yang membuat semangat kerja individu yang membentuk para pegawai bekerja dengan efisien serta efisien guna menggapai tujuan. Motivasi kerja pekerja pada perusahaan tidak sering pada situasi yang baik, oleh sebab itu dibutuhkan adanya usaha agar mengembangkan motivasi kerja. mengembangkan motivasi kerja pegawai dapat dijalankan dengan metode membuat kondisi kerja yang tenang serta tenteram, membagikan apa yang diperlukan pegawai saat bekerja serta membangun komunikasi internal yang baik agar bertukar pendapat apa yang pegawai perlukan serta lainnya. Hal ini dikarenakan perihal itu bisa jadi metode perputaran gagasan, pengetahuan, sifat bahkan kondisi hati di perusahaan.

Berlandaskan penjabaran masalah diatas, oleh sebab itu peneliti mengaplikasikan penelitian dengan judul Hubungan Komunikasi Internal serta Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT Bank OCBC NISP Jakarta cabang Pluit Karang Utara dengan rumusan masalah diantaranya:

1. Apakah terdapat hubungan Komunikasi internal terhadap kinerja pegawai Bank OCBC NISP Jakarta cabang Pluit Karang Utara?
2. Apakah terdapat hubungan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank OCBC NISP Jakarta cabang Pluit Karang Utara?

2. Landasan Teori

2.1 Komunikasi Internal

Komunikasi internal termasuk pada komunikasi antar pimpinan ke staf, dimana pengertian pimpinan serta staf disini selaku management serta pekerja yang saling berinteraksi, yang berlaku di suatu perusahaan.

Menurut (Effendy, 2009) Komunikasi internal yakni perputaran ide diantara administrator serta pekerja pada suatu perusahaan ataupun instansi yang membuat terbentuknya perusahaan ataupun instansi itu lengkap dengan susunannya yang khas serta perputaran ide dengan horizontal serta vertikal di suatu perusahaan ataupun instansi yang membuat pekerjaan berjalan (Operasi serta Management). Pada komunikasi internal perputaran ide dijalankan baik dengan horizontal serta vertikal yang jadi dasar komunikasi organisasi.

Menurut Ruliana (2016) komunikasi internal yakni perputaran ide diantara pada administrator serta pegawai pada perusahaan untuk terbentuknya tujuan perusahaan dengan susunannya yang khas serta perputaran ide itu berjalan dengan horizontal serta vertikal pada suatu perusahaan yang membuat pekerjaan berjalan.

Menurut Nadeak (2019) mengatakan bahwasanya Komunikasi Internal ialah metode pembawaan pesan ataupun informasi yang berlaku antar staf perusahaan agar keutamaan perusahaannya. Komunikasi internal yang diimplementasikan pada suatu perusahaan ialah metode yang kuat kaitannya dengan kesuksesan pegawai saat melakukan pekerjaan dengan maksimal.

Menurut Afdjani (2014) komunikasi internal yakni metode pembawaan pesan antar staf-staf perusahaan yang berlaku agar keutamaan perusahaan, semacam interaksi antar management dengan staf dan sebagainya. Metode komunikasi internal yang ada pada perusahaan, berupa komunikasi antarpersonal ataupun kelompok.

Pada pengertian mengenai komunikasi internal yang sudah dijabarkan diatas bisa disimpulkan bahwasanya komunikasi internal mempunyai peranan amat berharga, oleh sebab itu komunikasi internal amat perlu memperoleh atensi yang lebih pada perusahaan agar memelihara komunikasi yang baik serta membuat efektivitas kerja pegawai.

Menurut Robbins (2013), Komunikasi Internal dijabarkan jadi tiga yakni:

- a. Komunikasi Lisan, ialah komunikasi dijalankan pada rupa ucapan. Fasilitas saat pembawaan informasi yakni dengan metode, semacam: dialog kelompok dengan tatap mata, pidato, melewati telepon ataupun video conference.
- b. Komunikasi Tulisan, ialah metode pembawaan informasi dengan memakai media komunikasi, semacam: email, surat, media sosial, serta pesan singkat.
- c. Komunikasi Nonverbal, yakni komunikasi dijalankan dengan tidak diketahui bisa mengantarkan pesan. Komunikasi nonverbal bisa dijalankan dengan memakai bahasa tubuh, isyarat, ataupun gerak tubuh yang mempunyai suatu arti ataupun makna. Gerak tubuh bisa mengantarkan arti serta juga kondisi emosional orang.

Sementara menurut (Effendy, 2009) komunikasi internal dijabarkan jadi dua hal, yakni:

- a. Komunikasi Pribadi, yakni komunikasi antar dua orang serta bisa berjalan dengan dua metode komunikasi tatap mata serta bermedia.
- b. Komunikasi Kelompok, yakni komunikasi antar individu dengan kelompok orang saat kondisi tatap mata

Menurut Dennis dalam (Balakrishnan, C., & Masthan, 2013), terkandung lima aspek yang bisa dipakai agar mengukur komunikasi internal, diantaranya:

- a) Komunikasi Unggul antar staf dengan pimpinan. Aspek tersebut menggambarkan pernyataan terkait komunikasi yang sehat antar staf dengan pimpinan sebab itu melingkupi perputaran pengetahuan, dorongan, serta kejujuran antara kedua pihak.
- b) Kualitas Informasi. Menggambarkan sepuas apa seorang pegawai pada metode management saat membagikan perolehan hadiah, sumber informasi, dan juga membagikan pengetahuan atas tujuan perusahaan serta pekerjaan.
- c) Aspek keterbukaan. Ialah aspek penting yang mengkaitkan manfaat level management ataupun level pimpinan (superior). Aspek ini menjabarkan bagaimana kondisi hati pegawai terkait manager pekerja di saat membagikan informasi serta bagaimana pekerja bisa merasa terbuka serta jujur saat sharing informasi.

- d) Peluang untuk Komunikasi ke Atas. Aspek ini menggambarkan kondisi hati seorang pegawai terkait perspektif serta pendapat yang didengar serta diintegrasikan pada aktivitas sehari-hari.
- e) Keandalan Komunikasi. Aspek ini mencerminkan gagasan ataupun ide pegawai yang selaras dengan perolehan informasi yang bisa dipercaya pada pihak management serta dari teman lainnya. Di samping itu, aspek ini bisa mengukur kepercayaan, keakuratan, serta kehandalan pada informasi yang disampaikan oleh management serta teman kerja.

Menurut Saputra (2014) terkandung sejumlah dimensi komunikasi internal pada perusahaan yakni diantaranya:

- a) Komunikasi ke bawah. Yakni komunikasi yang berjalan jika staf yang ada pada tataran management menyampaikan pesan pada stafnya guna memperoleh feedback. Manfaat gelombang komunikasi dari pimpinan ke staf yakni: 1) Penyampaian ataupun penyimpanan perintah kerja pada pegawai. 2) Penjabaran dari management mengenai mengapa pekerjaan itu dibutuhkan. 3) Pembawaan informasi terkait kebijakan-kebijakan yang aktif di perusahaan. 4) Penyampaian motivasi pada pegawai agar bekerja lebih efektif dari yang lalu
- b) Komunikasi ke atas. Yakni komunikasi yang berlaku jika staf mengirim pesan pada pimpinannya. Manfaat arus komunikasi dari staf ke pimpinan diantaranya: Pembawaan informasi mengenai pekerjaan yang telah dilakukan oleh staf, Pembawaan informasi mengenai masalah-masalah pekerjaan yang tidak bisa dirampungkan oleh staf, Pembawaan masukan-masukan perbaikan dari staf atas pekerjaan, Pembawaan keluhan dari staf mengenai dirinya sendiri ataupun pekerjaan yang sudah dijalankannya
- c) Komunikasi seimbang. Yakni komunikasi yang berjalan antar para pegawai maupun bagian yang mempunyai jabatan yang seimbang.

Pendekatan pada komunikasi internal menurut (Ruliana, 2016) bisa diklasifikasikan jadi dua macam, yaitu komunikasi pribadi serta komunikasi kelompok.

- a) Komunikasi Pribadi. Komunikasi antar dua orang serta bisa berjalan dengan dua metode yakni: komunikasi tatap mata serta komunikasi media. Komunikasi pribadi tatap mata berjalan dengan berinteraksi sambil menatap hingga berlaku kontak pribadi. Sedangkan, komunikasi pribadi media yakni komunikasi dengan memakai alat, seperti surat, email, telepon, serta sebagainya. Oleh sebab itu komunikasi media memiliki sifat tidak langsung disebabkan tidak bertatap mata. Komunikasi pribadi dianggap efisien agar mengubah pendapat, sikap, serta perilaku individu. Pada rupa komunikasi semacam ini, komunikasi yang efisien yakni komunikasi persuasif dikarenakan timbulnya kontak pribadi yang membuat komunikator menguasai, memahami, serta mengetahui.
- b) Komunikasi kelompok. Ruliana (2016) menjabarkan komunikasi kelompok seperti komunikasi yang berlaku dengan tatap mata antar tiga orang ataupun lebih dengan tujuan yang sudah disadari, semacam sharing informasi, pemecahan perkara, menjaga diri, serta stafnya bisa mengingat karakter personal staf-staf yang lain dengan akurat. Sementara (Effendy, 2009) menjabarkan komunikasi kelompok seperti komunikasi

antar sesama dengan kelompok orang saat kondisi tatap mata. Sekelompok ini dapat sedikit ataupun banyak.

Berikut yakni sejumlah indikator yang membuat komunikasi internal berharga agar dijalankan pada suatu perusahaan. Menurut Pace & Faules (2005) terkandung 10 indikator yakni:

- a) Menyampaikan terkait perusahaan
- b) Kesalahpahaman saat berkomunikasi
- c) Kendala-kendala saat berkomunikasi.
- d) Membagikan masukan pada management
- e) Merampungkan perkara pekerjaan
- f) Relasi kerja dengan pimpinan
- g) Menyampaikan ketidakpuasan saat bertugas
- h) Perintah management terkait pekerjaan
- i) Menyampaikan kekeliruan saat pekerjaan
- j) Menyampaikan visi, misi serta tujuan perusahaan pada pekerja.

2.2 Motivasi Kerja

Motivasi saat bekerja ialah suatu aspek yang berdampak kinerja pegawai, apabila ingin pegawai membagikan kontribusi yang sehat terhadap penggapaian tujuan perusahaan oleh sebab itu perusahaan perlu memperhatikan motivasi, dikarenakan dengan adanya motivasi, pegawai akan mempunyai motivasi yang intens saat melakukan pekerjaannya. Pekerjaan serta tanggung jawab di tempat kerja.

Menurut Robbins, S.P. & Judge (2016), Motivasi yakni metode yang menjabarkan semangat, arah serta keuletan individu agar menggapai tujuannya. Terkandung tiga kunci penting, yakni: semangat, arah serta keuletan. Semangat menggambarkan seberapa kuatnya individu berusaha. Semangat yang besar tidak membawa hasil yang diimpikan kecuali apabila usaha itu ditujukan ke tujuan yang bermanfaat bagi perusahaan. Dengan lain kata, motivasi wajib mempunyai pedoman dimensi serta usaha agar tekun maju menuju tujuan perusahaan yakni perihal yang penting.

Menurut Hasibuan (2016) mengatakan bahwasanya motivasi kerja yakni penyampaian daya penggagas yang membuat semangat kerja individu agar pekerja mau bekolaborasi, bekerja efisien, serta terintegrasi dengan segala daya usahanya agar menggapai kepuasan. Dengan membagikan motivasi ataupun penggagas pada pegawai tentunya perihal itu bisa mengembangkan motivasi kerja pegawai serta berefek signifikansi terhadap keefisienan pegawai.

Menurut motivasi kerja yakni metode mempengaruhi ataupun mendorong dari luar terhadap individu ataupun sekelompok kerja agar pekerja mau melakukan suatu hal yang diputuskan. Adanya dorongan sehat pada pegawai amat mendukung pegawai saat membentuk maupun mempertahankan usaha usahanya saat bekerja (Samsudin, 2012). Dorongan serta motivasi itu segera membuat pekerja bekerja sesuai dengan maksud perusahaan serta pada akhirnya pekerja bisa menunjukkan hasil kerja yang baik. Melalui motivasi, pekerja segera lebih semangat serta memiliki target kerja yang ingin di gapai (Magani & Tobing, 2018).

Menurut Tampubolon (2008), motivasi kerja yakni kondisi yang mendorong impian orang agar menjalankan aktivitas-aktivitas tertentu agar menggapai impiannya.

Menurut Farida (2016) Motivasi yakni perihai yang membuat, menyalurkan, serta menyokong perilaku manusia. Agar mau bekerja dengan semangat serta antusias menggapai hasil yang optimal. Yang menyokong pegawai mempunyai rasa semangat kerja yang besar semacam tetap bertahan pada pekerjaan agar menggapai tujuan perusahaan yakni motivasi daripada sekitarnya.

Berlandaskan pendapat yang dijabarkan diatas bisa disimpulkan motivasi ialah dorongan yang berasal dari diri sendiri agar menjalankan pekerjaan serta membagikan semua keahilan yang dimiliki guna tergapainya tujuan dari perusahaan.

Saat menjalankan pekerjaan dibutuhkan semangat kerja, yakni impian serta kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dijalankan. Dengan mengikuti perilaku manusia, oleh sebab itu akan lebih mudah agar memotivasinya Motivasi kerja dijabarkan jadi sejumlah macam, macam-macam motivasi menurut Ginanjar (2018) bisa memiliki sifat negatif serta positif, yaitu:

- a. Motivasi Positif. Yakni yang dikenal sebagai motivasi yang menurunkan kondisi hati cemas ataupun pendekatan wortel yang mana individu diberi suatu hal yang bernilai (misalnya imbalan berupa pujian, uang, serta mungkin agar jadi pegawai tetap) apabila kinerjanya melengkapi standar yang diputuskan.
- b. Motivasi Negatif. Yakni yang selalu dijuluki pendekatan tongkat pemukul memakai gertakan hukuman (berupa teguran, gertakan di PHK, gertakan diturunkan jabatan serta lainnya) apabila kata kinerja individu di bawah ketentuan.

Menurut Sutrisno (2016), terdapat dua aspek yang mempengaruhi motivasi pada diri pegawai, yakni:

Aspek intern, terdiri dari:

- a) Impian agar bisa hidup, ialah keperluan tiap manusia yang berada di bumi.
- b) Impian agar bisa mempunyai benda, mendorong individu agar mau menjalankan pekerjaan. Perihal ini banyak dialami agar kehidupan sehari-hari, bahwasanya impian yang kuat agar bisa mempunyai itu bisa mendorong pekerja agar mau bekerja.
- c) Impian agar mendapat penghargaan, individu mau bekerja didasarkan adanya impian agar diakui, dipandang oleh orang lain. Agar mendapat status sosial yang lebih besar, khalayak mau mengeluarkan uangnya, agar mendapat penghasilan itu pegawai wajib bekerja lebih giat.
- d) Impian agar mendapat pengakuan, impian agar mendapat pengakuan itu bisa melingkupi perihal-perihal Adanya penghormatan terhadap prestasi, adanya ikatan kerja yang baik serta serempak, Management yang adil serta bijak, Perusahaan tempat kerja yang dihormati oleh khalayak

Aspek ekstern terdiri dari:

- a) Situasi kerja, situasi kerja yakni keseluruhan fasilitas serta prasarana kerja yang terdapat di sekitar pegawai yang tengah menjalankan pekerjaan yang bisa

mempengaruhi pelaksanaan tugasnya. Situasi kerja ini melingkupi tempat kerja, sarana serta alat bantu kebersihan, pekerjaan, ketenangan pencahayaan, serta terdapat juga ikatan kerja antar pekerja yang terdapat di tempat itu.

- b) Kompensasi yang mencukupi, kompensasi ialah sumber penghasilan penting bagi pekerja agar menghidupkan diri pribadi serta keluarganya. Kompensasi yang mencukupi ialah alat motivasi yang paling manjur bagi perusahaan agar mendorong para pekerja bekerja lebih baik. Ada halnya kompensasi yang sedikit mencukupi akan membentuk pekerja kurang terdorong agar bekerja lebih giat, serta memungkinkan pekerja bekerja tidak nyaman, dari situ jelaslah bahwasanya besar kecilnya kompensasi amat berdampak motivasi kerja kepada pegawai.
- c) Koordinator yang baik, manfaat koordinator pada pekerjaan yakni membagikan pengarahan, melatih kerja para pegawai agar bisa melakukan kerja secara baik tidak membentuk kekeliruan. Dengan begitu, posisi koordinator amat dekat dengan pegawai serta sering menghadapi pekerja saat melakukan pekerjaan setiap hari.
- d) Terdapat jaminan pekerjaan, tiap orang mau bekerja serius merelakan apa yang terdapat pada dirinya agar perusahaan, kalau yang berkaitan merasa terdapat jaminan karir yang jelas saat menjalankan tugasnya.
- e) Status serta tanggung jawab, status ataupun peran suatu pangkat tertentu ialah impian tiap pegawai saat bekerja. Pegawai tidak hanya menghadapi kompensasi saja, tapi pada suatu masa pekerja juga berimpian akan bisa meraih kesempatan memegang jabatan perusahaan. Dengan memegang suatu jabatan, pekerja merasa dirinya dipercaya, diberi tanggungjawab, serta kewenangan yang tinggi agar menjalankan aktivitas.
- f) Kebijakan yang fleksibel, untuk perusahaan besar umumnya telah diputuskan sistem serta alur kerja yang wajib dituruti oleh seluruh pegawai. Sistem serta alur kerja ini bisa disebut dengan kebijakan yang aktif serta memiliki sifat mengatur serta melindungi para pegawai.

Menurut Hasibuan (2016) Tujuan Motivasi diantaranya:

- a) Mengembangkan moral serta kepuasan kerja tenaga kerja.
- b) Mengembangkan kapasitas produksi kerja tenaga kerja.
- c) Menjaga kestabilan tenaga kerja.
- d) Mengembangkan kedisiplinan tenaga kerja
- e) Mengefisienkan pengadaan tenaga kerja
- f) Membuat iklim serta asosiasi kerja yang unggul.
- g) Mengembangkan loyalitas, kreativitas, serta partisan tenaga kerja.
- h) Mengembangkan tingkat kebahagiaan tenaga kerja.
- i) Memperbesar rasa tanggungjawab tenaga kerja pada pekerjaannya.
- j) Mengembangkan efektivitas penggunaan alat – alat serta bahan produksi

Menurut Robbins, S.P. & Judge (2016) Indikator yang dipakai agar mengukur motivasi kerja diantaranya:

- a) Penghargaan
- b) Hubungan sosial
- c) Keperluan Hidup

d) Keberhasilan saat bekerja

Faktor-faktor motivasi kerja menurut Mangkunegara (2009) diantaranya:

- a) Tanggungjawab, mempunyai tanggungjawab personal yang besar pada tugasnya
- b) Pencapaian Kerja, menjalankan suatu hal/tugasnya dengan sebenar-benarnya
- c) Peluang, agar mampu mendapat Impian untuk memperoleh gaji yang diinginkan
- d) Pengakuan, pada Kinerja Impian memperoleh gaji lebih besar dari umumnya.
- e) Tugas yang antimainstream, impian agar belajar memahami jobdesk di divisinya.

2.3 Kinerja Pegawai

Tiap perusahaan akan sering berusaha membentuk kapasitas produksi pegawai saat perusahaannya bisa ditingkatkan. Agar bisa mengembangkan kapasitas produksi kerja pegawai lebih baik lagi, perusahaan perlu membentuk gairah kerja para pegawainya. Kinerja pegawai ialah suatu yang paling diperlukan perusahaan agar berkontribusi pada perusahaan.

Menurut Sinambela (2012) mengemukakan bahwasanya kinerja pekerja dijabarkan selaku keahilan pekerja saat menjalankan suatu hal keahlian tertentu. Kinerja pekerja amat diperlukan dikarenakan dengan kinerja pegawai akan bisa disadari sejauh mana keahlian pegawai saat menjalankan pekerjaan yang disampaikan.

Menurut Mangkunegara (2009), Kinerja Pegawai yakni hasil kerja dengan kualitas serta kuantitas yang digapai oleh individu pekerja saat melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberi padanya. Keterampilan serta keahlian individu tidak cukup dilihat dengan langsung. Perlu diukur dengan mengevaluasi pekerjaan pegawai Kualitas serta kuantitas sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang diputuskan mengatur.

Menurut Hasibuan (2016) menjabarkan bahwasanya Kinerja ialah hasil kerja yang digapai individu saat melakukan pekerjaan-pekerjaan yang dibebankan padanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Menurut Samsudin (2012), Kinerja yakni Hasil kerja yang bisa digapai oleh individu ataupun sekelompok orang pada perusahaan, sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing pada rangka usaha menggapai tujuan perusahaan bersangkutan dengan legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral ataupun etika.

Dari sejumlah pengertian diatas, bisa disimpulkan kinerja ialah suatu hasil (output) seseorang ataupun kelompok pada suatu aktivitas tertentu pada kurun waktu tertentu yang diakibatkan oleh keahlian natural ataupun keahlian yang didapat dari metode belajar serta impian agar berprestasi agar menggapai tujuan.

Aspek-Aspek yang berdampak kinerja pekerja menurut Kasmir (2016) terdapat sejumlah aspek yang berdampak kinerja pekerja, yakni:

- a) Kompetensi/Keahlian, keahlian yang dimiliki individu saat menjalankan pekerjaan. Semakin mempunyai keahlian serta keahlian oleh sebab itu akan bisa merampungkan pekerjaannya dengan benar serta sesuai dengan yang diputuskan

- b) Pengetahuan, yakni pengetahuan mengenai pekerjaan. Individu yang mempunyai pengetahuan mengenai pekerjaan dengan baik akan membagikan hasil pekerjaan yang bagus
- c) Rancangan kerja, ada halnya rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pekerja saat menggapai tujuannya
- d) Karakter, karakter individu ataupun karakter yang dimiliki individu. Tiap orang mempunyai karakter ataupun karakter yang berbeda antar sesama. Individu yang mempunyai karakter ataupun karakter yang baik akan bisa menjalankan pekerjaan dengan sungguh-sungguh penuh tanggung jawab hingga hasil pekerjaannya juga baik
- e) Motivasi Kerja, yakni dorongan bagi individu untuk menjalankan pekerjaan. Apabila pegawai mempunyai dorongan yang kuat dari pada dirinya ataupun dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan).
- f) Kepemimpinan, yakni perilaku seorang pemimpin saat mengatur, mengelola serta memerintah stafnya agar mengerjakan suatu hal pekerjaan serta tanggung jawab yang disampaikannya
- g) Gaya Kepemimpinan, yakni gaya ataupun sikap seorang pemimpin saat menghadapi ataupun memerintahkan stafnya. Pada praktiknya gaya kepemimpinan ini bisa diterapkan sesuai dengan situasi perusahaannya.
- h) Budaya Perusahaan, yakni kebiasaan-kebiasaan ataupun norma-norma yang aktif serta dimiliki oleh organisasi ataupun perusahaan
- i) Kepuasan Kerja, yakni kondisi hati senang ataupun gembira, ataupun kondisi hati suka individu sebelum serta sesudah menjalankan pekerjaan.
- j) Situasi Kerja, yakni iklim ataupun situasi di sekitar lokasi tempat bekerja. Situasi kerja bisa berupa ruangan, layout, fasilitas serta prasarana serta ikatan kerja dengan antar teman kerja
- k) loyalitas, yakni kesetiaan pegawai agar tetap bekerja serta membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan itu ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun setelahnya saat situasi buruk.
- l) Komitmen, yakni kepatuhan pegawai agar menjalankan kebijakan ataupun kebijakan perusahaan saat bekerja.
- m) Disiplin Kerja, yakni usaha pegawai agar menjalankan aktivitas kerjanya dengan sungguh-sungguh. Disiplin kerja pada perihal ini bisa berupa waktu, misalnya masuk kerja sering tetap waktu

Penghitungan kinerja menurut Sutrisno (2016), penghitungan kinerja ditujukan pada 6 indikator yakni:

- a) Hasil kerja, tingkatan kuantitas ataupun kualitas yang sudah dihasilkan serta seberapa jauh pengawasan dijalankan.
- b) Wawasan pekerjaan, tingkatan wawasan yang terhubung dengan tugas yang akan berefek langsung pada kuantitas serta kualitas dalam hasil kerja,
- c) Gagasan, tingkatan gagasan selama menjalankan pekerjaan spesifiknya pada perihal penindakan perkara-perkara yang timbul.
- d) Kapabilitas mental, tingkatan keahlian serta kecepatan saat memperoleh perintah serta menerapkan dengan metode kerja dan kondisi kerja.

- e) Perilaku, tingkatan semangat bekerja dan juga perilaku sehat saat menjalankan tugas.
- f) Disiplin waktu serta kehadiran, tingkatan keakuratan waktu serta tingkatan absensi.

Menurut Rivai (2011) tujuan kinerja dalam basicnya melingkupi

- a) Agar memahami tingkat pencapaian pekerja.
- b) Penyampaian imbalan yang sepiantasnya, misalnya agar penyampaian kenaikan upah pokok serta intensif tambahan.
- c) Menyokong pertanggungjawaban dari pegawai.
- d) Mengembangkan motivasi kerja tenaga kerja.
- e) Mengembangkan etos kerja yang baik.
- f) Selaku pembeda antar pegawai satu sama lainnya
- g) Mengokohkan ikatan pegawai melewati dialog mengenai kemajuan kerja pekerja.
- h) Selaku suatu sumber informasi agar perencanaan SDM serta karir.
- i) Mendukung penempatan pegawai sesuai dengan penggapaian hasil kerjanya.
- j) Selaku alat agar tingkatan kerjanya.

Menurut Prawirosentono (2008), kinerja bisa dinilai pada sejumlah faktor yakni:

- a) Efisiensi, yakni bila tujuan kelompok bisa dicapai dengan keperluan yang dipersiapkan.
- b) Tanggungjawab, ialah elemen yang tidak terlepas ataupun selaku efek kepemilikan kewajiban.
- c) Disiplin, yakni menaati pada aturan serta hukum yang aktif. Disiplin pegawai yakni ketaatan pegawai yang berkaitan saat menghormati kesepakatan kerja dalam perusahaan pegawai tersebut bekerja.
- d) Gagasan, bersangkutan dengan pola pikir, kreativitas pada rupa gagasan yang bersangkutan tujuan perusahaan. Sifat gagasan sepatutnya memperoleh atensi ataupun feedback perusahaan serta pimpinan yang terpuji. Dengan kata lain gagasan pegawai ialah daya pendongkrak pengembangan yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja pegawai.

Menurut Fahmi (2014) menyebutkan bahwasanya kinerja pegawai bisa dinilai dari dimensi serta faktor-faktor kinerja yang melingkupi diantaranya:

- a) Kuantitas kerja, menampilkan besarnya jumlah macam tugas yang dijalankan pada waktu bersamaan hingga efisiensi serta efektifitas bisa terlaksana selaras dalam tujuan perusahaan. Faktor pada kuantitas kerja semacam kecepatan serta sasaran kerja.
- b) Kualitas kerja, Menampilkan kerapian, ketelitian, keterlibatan hasil dengan tak meninggalkan volume pekerjaan. Terdapat kualitas kerja yang bagus bisa menghindari tingginya kekeliruan saat merampungkan tugas yang bisa berguna bagi perkembangan perusahaan. Faktor dari kualitas kerja semacam kerapian, ketelitian serta keselarasan.
- c) Kolaborasi, ialah kesediaan pegawai agar berpartisipasi dengan pegawai yang lain dengan vertikal serta horizontal baik di saat sekitar perusahaan ataupun di luar perusahaan. Apabila kolaborasi terjalin dengan baik oleh sebab itu hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikator dari kolaborasi semacam jalinan kolaborasi serta kekompakan
- d) Tanggungjawab, menampilkan sebesar apa pegawai saat memperoleh serta melakukan tugasnya, mempertanggungjawabkan hasil kerja dan juga fasilitas serta prasarana yang

dipakai serta perilaku kerja tiap hari. Faktor dari tanggungjawab semacam hasil kerja serta mengambil keputusan

- e) Inisiatif, keahlian pegawai agar mempunyai inisiatif personal saat mengerjakan pekerjaan tidak adanya perintah dari pimpinan. Indikator dari inisiatif semacam kemauan serta kemandirian.

3. Metode Penelitian

3.1 Waktu Dan Lokasi Penelitian

Lokasi aktivitas penelitian diselenggarakan di Bank OCBC NISP cabang Pluit Karang Utara, Jalan Pluit Karang Ayu Nomor 4, Blok H Selatan Kavling Nomor 27, RT 014/RW 004, Kelurahan Pluit, Kecamatan Penjaringan, DKI Jakarta, Kode Pos 10120

3.2 Jenis Data

a. Data Primer

Menurut Abdullah (2015) Data primer ialah data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari sesama ataupun perseorangan, semacam hasil wawancara ataupun hasil pengisian kuesioner. Data primer dengan khusus dikumpulkan oleh peneliti agar menjawab pertanyaan peneliti. Data itu didapat dari responden menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan terkait Variabel pada penelitian ini yakni pegawai Bank OCBC NISP Pluit Karang Utara.

b. Data Sekunder

Menurut Abdullah (2015) Data sekunder yakni data primer yang sudah diolah lebih lanjut serta disajikan oleh pihak pengumpul data primer ataupun oleh pihak lain, data primer disajikan diantaranya pada rupa tabel-tabel ataupun diagram-diagram. Data sekunder berupa studi Pustaka, buku, karya akademis yang bertujuan memperoleh informasi tambahan terkait permasalahan pada penelitian ini.

3.3 Sumber Data

Sumber data baik data primer ataupun sekunder didapat penulis dari pegawai Bank OCBC cabang Pluit Karang Utara yakni, Teller, Customer Service, Kepala Operational, serta HRD.

3.4 Populasi

Menurut Abdullah (2015), Populasi yakni kumpulan unit yang akan diteliti ciri-ciri (karakteristik) nya, serta apabila populasinya terlalu luas, oleh sebab itu peneliti dapat mengambil sampel (bagian dari populasi) itu agar diteliti. Dengan demikian berarti populasi yakni keseluruhan target yang seharusnya diteliti, serta pada populasi itulah nanti hasil penelitian diaktifkan. Populasi pada penelitian ini berjumlah 40 pegawai pada Bank OCBC NISP Pluit Karang Utara.

3.5 Sampel

Menurut Arikunto (2014), Sampel yakni sebagian ataupun wakil populasi yang diteliti, apabila hanya ataupun meneliti sebagian dari populasi, oleh sebab itu penelitian ini penelitian sampel. apabila jumlah populasinya kurang dari 100 orang, disimpulkan jumlah sampelnya diambil dengan keseluruhan, tapi apabila populasinya lebih besar dari 100 orang, dapat diambil 10-15% ataupun 20-25% dari jumlah populasi. Oleh sebab itu sampel pada penelitian ini yakni 40 orang.

Teknik sampel pada penelitian ini yakni Teknik sampling jenuh Teknik sampling jenuh yakni teknik penentuan sampel bila semua elemen populasi dipakai selaku sampel. Sampling jenuh sendiri menurut Sugiyono (2016) yakni teknik penentuan sampel bila semua elemen populasi dipakai selaku sampel. Perihal ini sering dijalankan apabila jumlah populasi relatif kecil, ataupun penelitian yang ingin membentuk generalisasi dengan kekeliruan yang amat kecil. Istilah lain sampel jenuh yakni sensus, dimana semua elemen populasi dijadikan sampel

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipakai pada penelitian ini yakni:

1. Kuesioner

Kuesioner yakni metode pengumpulan data dengan metode membagikan sejumlah pertanyaan ataupun pernyataan tertulis pada responden terkait aspek-aspek yang berkaitan dengan pengembangan kinerja pegawai Bank OCBC NISP cabang Pluit Karang Utara. responden akan menjawab pertanyaan dengan memilih jawaban yang sudah disediakan dengan Skala Likert.

2. Studi Pustaka

Metode pengumpulan data yang dijalankan dengan membaca buku, literature, jurnal referensi yang berkaitan dengan penelitian ini serta penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dijalankan

3.5 Teknik Pengujian Instrumen

Dalam memilih batas-batas kebenaran terdapat alat ukur yaitu indikator variable dalam penelitian, agar dapat dilakukan dengan cara berikut:

1. Validitas

Menurut Sugiyono (2016), Validitas jadi perihal yang amat berharga dikarenakan validitas menjamin keabsahan pengukuran dari skala yang ditentukan dari variabel-variabel yang dipakai untuk menentukan asosiasi kejadian ataupun fenomena.

Untuk menentukan layak ataupun tidaknya item yang dipakai dengan uji signifikansi koefisien korelasi pada nilai tarif 0,05 artinya item dianggap valid apabila berkorelasi signifikansi terhadap skor total. Nilai uji akan dibuktikan dengan memakai uji dua sisi tarif signifikansi 0,05 (SPSS akan dengan default memakai nilai ini). Kriteria yang dipakai agar menentukan valid ataupun tidak kuesioner pada instrumen diantaranya.

- a) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, disimpulkan valid.
- b) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, disimpulkan tidak valid

2. Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016) Reliabilitas skala diartikan sejauh mana metode pengukuran bebas dari kekeliruan (error). Keandalan (reliability) amat berkaitan dengan akurasi serta konsistensi. Skala dikatakan handal/reliabel, apabila menghasilkan hasil yang sama jika pengukuran dijalankan berulang serta dijalankan pada situasi konstan (sama).

Metode uji reliabilitas yang dipakai pada penelitian ini yakni Cronbach's Alpha. Kuesioner dikatakan reliabel apabila Cronbach's Alpha $> 0,70$ serta tidak reliabel apabila Cronbach's Alpha $< 0,70$. Pengujian reabilitas dengan memakai rumus Cronbach's Alpha. Dimana koefisien Cronbach's Alpha bisa diartikan selaku asosiasi sehat antar butir pertanyaan satu dengan yang lainnya. Kuesioner dikatakan reliabel apabila Cronbach's Alpha $> 0,60$ serta tidak reliabel apabila Cronbach's Alpha $< 0,60$

3.6 Teknik Analisis Data

Metode analisis ialah metode yang dipakai oleh peneliti pada mengumpulkan data penelitiannya. Pengolahan data dijalankan dengan metode data yang dikumpulkan diolah serta disajikan pada rupa tabel. Pada penelitian ini penulis memakai metode analisis deskriptif verifikatif yakni metode yang bertujuan mencerminkan benar ataupun tidaknya fakta-fakta yang ada, serta menjabarkan mengenai asosiasi variabel yang diteliti dengan metode mengumpulkan data, mengolah, menganalisis serta menginterpretasi data pada pengujian hipotesis statistik.

Pada penelitian ini, analisis yang dipakai yakni statistik nonparametrik dengan memakai software SPSS (Statistical Product and Service Solutions) yang biasa dipakai pada penelitian sosial. Teknik statistik yang akan dipakai pada penelitian ini yakni memakai korelasi Rank Spearman korelasi ini dipakai agar mengetahui apakah variabel pada hipotesis ini berkaitan dengan signifikansi.

4. Analisis dan Pembahasan

4.1 Uji Validitas

Uji validitas yakni uji yang dipakai agar menampilkan sejauh mana alat ukur yang dipakai saat mengukur apa yang diukur. Uji validitas dipakai agar menguji apakah kuesioner yang dibuat valid ataupun tidak. Pada penelitian ini jumlah responden (N) yakni 100 dengan agar mencari t_{tabel} yakni $(N-2)$, $40-2 = 38$ dengan α 0.05 maka diperoleh t_{tabel} sebesar 0,312. Kuesioner dinyatakan valid apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ ataupun Nilai $sig. < a$. Uji validitas dari 5 (lima) variabel yang dipakai pada penelitian ini, yakni Komunikasi Internal (X1), Motivasi (X2) serta Kinerja Pegawai (Y).

a. Variabel Komunikasi Internal (X_1)

Berlandaskan hasil uji Validitas instrument penelitian agar variabel komunikasi internal dari 11 butir pernyataan didapat diantaranya:

Tabel 4.1 Hasil Pengujian Validitas Komunikasi Internal

Item Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pertanyaan 1	0,404	0,312	Valid
Pertanyaan 2	0,452	0,312	Valid
Pertanyaan 3	0,473	0,312	Valid
Pertanyaan 4	0,505	0,312	Valid
Pertanyaan 5	0,597	0,312	Valid
Pertanyaan 6	0,468	0,312	Valid
Pertanyaan 7	0,533	0,312	Valid
Pertanyaan 8	0,673	0,312	Valid
Pertanyaan 9	0,749	0,312	Valid
Pertanyaan 10	0,732	0,312	Valid
Pertanyaan 11	0,604	0,312	Valid

Sumber: Data Primer diolah memakai SPSS versi 21

Berlandaskan tabel IV.29 bisa dilihat bahwasanya pertanyaan terkait Komunikasi Internal yang diajukan pada 40 responden dinyatakan valid. Perihal ini dibuktikan dengan adanya nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel dengan keseluruhan.

b. Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Tabel 4. 1 Hasil Pengujian Validitas Motivasi Kerja

Item Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pertanyaan 1	0,760	0,312	Valid
Pertanyaan 2	0,828	0,312	Valid
Pertanyaan 3	0,669	0,312	Valid
Pertanyaan 4	0,783	0,312	Valid
Pertanyaan 5	0,769	0,312	Valid

Sumber: Data Primer diolah memakai SPSS versi 21

Berlandaskan tabel IV.30 bisa dilihat bahwasanya pertanyaan terkait Motivasi yang diajukan pada 40 responden dinyatakan valid. Perihal ini dibuktikan dengan adanya nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel dengan keseluruhan.

c. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4. 2 Hasil Pengujian Kinerja Pegawai

Item Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pertanyaan 1	0,800	0,312	Valid
Pertanyaan 2	0,788	0,312	Valid
Pertanyaan 3	0,843	0,312	Valid
Pertanyaan 4	0,793	0,312	Valid
Pertanyaan 5	0,733	0,312	Valid

Sumber: Data Primer diolah memakai SPSS versi 21

Berlandaskan tabel IV.31 bisa dilihat bahwasanya pertanyaan terkait Kinerja Pegawai yang diajukan pada 40 responden dinyatakan valid. Perihal ini dibuktikan dengan adanya nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel dengan keseluruhan.

4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipakai agar mengukur kuesioner yang ialah indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel ataupun handal apabila masing-masing pertanyaan dijawab responden dengan konsisten ataupun stabil dari waktu ke waktu. Kuesioner dikatakan handal apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6.

Tabel 4. 3 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	CUT OFF	Keterangan
Komunikasi Internal (X1)	0,757	11	0,6	Reliabel
Motivasi (X2)	0,810	5	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,849	5	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah memakai SPSS versi 21

Berlandaskan tabel IV.32 bisa dilihat bahwasanya 21 pertanyaan yang diajukan pada penelitian ini mempunyai nilai *cronbach's Alpha* yang cukup besar yakni lebih dari 0,6, hingga bisa dikatakan semua pengukur masing-masing variabel dari kuesioner yakni reliabel yang berarti bahwasanya kuesioner yang dipakai pada penelitian ini ialah kuesioner yang baik.

4.4 Analisis Korelasi Spearman

Pengujian hipotesis pada penelitian ini memakai analisis korelasi rank spearman. Korelasi rank spearman dipakai agar mencari tingkat asosiasi ataupun menguji signifikan hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dikaitkan datanya berupa ordinal, serta sumber data antar variabel tidak wajib sama. Pada perihal ini, korelasi rank spearman disimbolkan dengan r_s , ataupun terkadang juga ditulis dengan ρ .

Uji hipotesis dikerjakan agar mengetahui terdapat tidaknya asosiasi variabel. Hasil analisis dari uji hipotesis antar komunikasi internal serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

- Apabila nilai signifikan $> 0,05$ disimpulkan H_0 diterima, artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan.
- Apabila nilai signifikan $< 0,05$ disimpulkan H_0 ditolak, H_a diterima artinya terdapat hubungan yang signifikan.

Tabel 4. 4 Hasil Uji Korelasi Rank Spearman

Correlations

			Komunikasi Internal	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Komunikasi Internal	Correlation	1.000	.699**	.732**
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
		N	40	40	40
	Motivasi Kerja	Correlation	.699**	1.000	.786**
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
		N	40	40	40
	Kinerja Karyawan	Correlation	.732**	.786**	1.000
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
		N	40	40	40

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

Tabel 4. 5 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 - 0,199	Amat rendah
0,20 - 0,399	Rendah

0,40 - 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Amat kuat

Sumber : Sugiyono (2016)

a. Hubungan Komunikasi Internal dengan Kinerja Pegawai

Berlandaskan tabel IV-33 hasil uji koefisien korelasi di atas bisa didapati nilai korelasi antar Komunikasi Internal dengan Kinerja Pegawai yakni 0,732. Perihal ini menampilkan asosiasi yang ‘kuat’ serta positif.

b. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Berlandaskan tabel IV-33 hasil uji koefisien korelasi di atas bisa didapati nilai korelasi antar Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai yakni 0,786. Perihal ini menampilkan asosiasi yang ‘kuat’ serta positif.

4.5 Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis I

H₀ : tidak adanya hubungan yang signifikansi antar Komunikasi Internal dengan Kinerja Pegawai

H_a : adanya hubungan yang signifikansi antar Komunikasi Internal dengan Kinerja Pegawai

Berlandaskan tabel IV-33 hasil uji hipotesis variabel Komunikasi Internal dengan Kinerja Pegawai didapat nilai signifikan = 0,000 (nilai signifikan < 0,050), disimpulkan H₀ ditolak serta H_a diterima artinya adanya hubungan yang signifikansi antar komunikasi internal terhadap kinerja pegawai artinya semakin intens Komunikasi Internal sesama disimpulkan semakin besar pula Kinerja Pegawai pada pribadi ini. Demikian sebaliknya, semakin rendah Komunikasi Internal yang dimiliki pribadi disimpulkan semakin rendah pula Kinerja Pegawainya.

Pengujian Hipotesis II

H₀ : tidak adanya hubungan yang signifikansi antar Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

H_a : adanya hubungan yang signifikansi antar Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Berlandaskan tabel IV.33 hasil uji hipotesis variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai didapat nilai signifikan = 0,009 (nilai signifikan < 0,050), disimpulkan H_a diterima, artinya adanya Hubungan yang sehat serta signifikan antar Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai, artinya semakin intens Motivasi Kerja pribadi disimpulkan semakin besar pula Kinerja Pegawai pada pribadi ini. Demikian sebaliknya, semakin rendah Motivasi Kerja yang dimiliki pribadi disimpulkan semakin rendah pula Kinerja Pegawainya.

5. Kesimpulan

Berlandaskan hasil penelitian yang telah dijabarkan di atas, jadi dapat didapat jawaban rumusan masalah pada penelitian ini, antara lain:

1. Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai.
 - a. Adanya hubungan yang kuat serta sehat antar komunikasi internal terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan dengan adanya nilai koefisien korelasi rank spearman sebesar 0,732
 - b. Adanya hubungan yang signifikansi antar komunikasi internal terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan Nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai.
 - a. Adanya hubungan yang kuat serta sehat antar motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan dengan adanya nilai koefisien korelasi rank spearman sebesar 0,786.
 - b. Adanya hubungan yang signifikansi antar motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan dengan Nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. (2015). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Aswaja Pressindo.
- Afdjani, H. (2014). *Ilmu Komunikasi, Proses dan Strategi*. Indigo Media.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Balakrishnan, C., & Masthan, D. (2013). Impact of internal communication on employee engagement - A study at Delhi international airport. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(8).
- Effendy, O. U. (2009). *Komunikasi teori dan praktek*. PT Remaja Rosdakarya.
- Fahmi, I. (2014). *Analisa Kinerja Keuangan*. Alfabeta.
- Farida, U. (2016). *Manajemen sumber daya manusia II*. Pusat Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Ginancar, M. F. (2018). PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGRAH UTAMA LESTARI DI BANDUNG. *Perpustakaan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpas Bandung*.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sinar.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Magani, Y. I., & Tobing, S. J. L. (2018). The Relationship of The Discipline And Motivation On Performance Employees. *Fundamental Management Journal*, 3(1), 74–79. <http://ejournal.uki.ac.id/index.php/jm/article/view/737>
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Nadeak, B. (2019). *BUKU MATERI PEMBELAJARAN MANAJEMEN PELATIHAN dan PENGEMBANGAN*. Penerbit UKI Press.
- Pace, R. W., & Faules., D. F. (2005). *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Press.
- Robbins, S. (2013). *Perilaku Organisasi* (15th ed.). Salemba Empat.
- Robbins, S.P. and Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior*. Pearson Education Limited.
- Ruliana, P. (2016). *Komunikasi Organisasi. Teori dan Studi Kasus*. Rajawali Pers.
- Samsudin, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia.
- Saputra, Y. E. A. (2014). *Manajemen dan Perilaku Organisasi*. Graha Ilmu.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 8). Kencana.
- Tampubolon, M. P. (2008). *Perilaku Keorganisasian*. Ghalia Indonesia.