

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASITERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (Studi pada PT Citra Mitra Anugrah Surabaya)

Cynthia Rahmidita Paramita Putri

Heru susilo

Arik Prasetya

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

Cynthiarahmidita@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to explain the influence of organizational communication on the employee motivation (the study on the employee PT Citra Mitra Anugrah Surabaya). The method used is the explanatory research method, analyses of the data used are descriptive analysis and inferential statistical analysis. Data collection tool uses questionnaire distributed to the employess of PT Citra Mitra Anugrah Surabaya. The subjects were employees of PT Citra Mitra Anugrah Surabaya and determined number of samples of 55 respondents. Data collection done through the distibutn of the questionnaire that has been tested validity and reliability. Based on the result of multiple linear regression analysis show that the organizational communiccation variable have a significant effect simultaneously and partially on the employee motivation.

Keywords : Organizational communication, work motivation.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan (studi pada PT Citra Mitra Anugrah Surabaya). Metode yang digunakan adalah metode penelitian *explanatory*, analisis data digunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial statistik. Alat pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT Citra Mitra Anugrah Surabaya. Subjek penelitian penelitian ini adalah karyawan PT Citra Mitra Anugrah Surabaya yang berjumlah 55 karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reabilitasnya. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan dan parsial terhadap motivasi kerja karyawan.

Kata Kunci : Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang terpenting dalam suatu lembaga atau organisasi. Manusia dalam hal ini adalah karyawan yang berperan sebagai penggerak utama untuk menjalankan fungsi organisasi dan mewujudkan tujuan yang hendak dicapai suatu organisasi. Semua organisasi memerlukan sumber daya manusia berkualitas yang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien sesuai dengan *job description*. Sebagai wujud tanggung jawab pengelolaan sumber daya manusia yang baik dalam sebuah organisasi para manajer harus memperhatikan beberapa hal agar dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan khususnya dan produktivitas perusahaan pada umumnya.

Karyawan sebagai aset penting dalam organisasi, maka karyawan harus mendapatkan perhatian yang lebih dari perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat memberikan kontribusi yang optimal dengan upaya pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu hal yang menjadi perhatian perusahaan adalah memperhatikan dan menjaga komunikasi antar karyawan atau atasan kepada karyawan. Komunikasi merupakan hal yang penting dalam kehidupan berorganisasi, organisasi merupakan suatu sistem yang melibatkan orang-orang yang bekerja sama melalui jenjang kepangkatan, bidang/bagian yang berbeda, serta adanya pembagian tugas untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Disinilah komunikasi berperan penting, yakni sebagai sarana agar berbagai perbedaan tersebut dapat disejajarkan, dan dapat menjadi pendukung antara yang satu dengan yang lain.

Komunikasi dalam organisasi dapat membantu seseorang dalam menyelesaikan tugasnya sendiri, maupun kegiatan-kegiatan lain yang berkaitan dengan kepentingan organisasi secara keseluruhan. Upaya yang harus dilakukan Instansi ataupun organisasi mampu menciptakan sumber daya manusia yang memiliki mental kuat, etika yang baik, disiplin, cerdas dalam mengambil keputusan, terampil dan berpengetahuan luas dengan cara memiliki komunikasi yang baik antar karyawan dengan atasan.

Komunikasi organisasi dapat dilakukan melalui jaringan formal dan informal. Komunikasi formal ada dalam setiap organisasi melalui jalur hirarki dan sifatnya lebih resmi. Komunikasi formal dirancang atau diadakan oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi.

Sedangkan komunikasi informal adalah kebalikan dari komunikasi formal, biasanya terjadi secara spontan sebagai akibat dari adanya persamaan perasaan, kebutuhan, tugas, dan tanggungjawab. Komunikasi informal biasanya dilakukan antar personal dan pada pelaksanaannya tidak terikat oleh waktu, ruang, dan tempat, namun perannya tidak kalah penting bahkan kadang lebih berhasil karena dapat disampaikan setiap saat, asalkan bermanfaat baik untuk kemajuan pribadi maupun organisasi, orientasinya bukan pada organisasi, tetapi lebih kepada anggotanya secara individual.

Komunikasi memelihara motivasi dengan memberikan penjelasan kepada para karyawan tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakan dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Apabila terjadi komunikasi yang buruk akibatnya adalah tidak terjalinnya hubungan yang baik, sikap yang otoriter atau acuh, perbedaan pendapat atau konflik yang berkepanjangan, dan dapat berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal.

Komunikasi mempunyai hubungan yang erat terhadap motivasi. Dengan adanya komunikasi yang baik mempengaruhi motivasi kerja karyawan, apabila atasan mampu memberi motivasi yang baik kepada karyawan maka karyawan akan terdorong untuk mengerjakan tugas yang diberikan secara baik, profesional serta karyawan tidak akan pernah mengeluh dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Dari penelitian yang akan dilakukan, harapan peneliti yaitu mengerti tentang adanya komunikasi yang baik diharapkan dalam meningkatkan motivasi karyawan. Dengan adanya komunikasi yang baik dalam suatu perusahaan atau organisasi mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja dan motivasi didalam diri karyawan di PT Citra Mitra Anugrah Surabaya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik membahas permasalahan yang berhubungan dengan komunikasi dan motivasi didalam perusahaan tersebut dan dalam penelitian ini penulisan akan mengambil judul **“PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (Studi pada PT Citra Mitra Anugrah Surabaya)”**.

KAJIAN PUSTAKA

Komunikasi Organisasi

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi dari satu pihak ke pihak yang lainnya, komunikasi juga bisa diartikan sebagai kekuatan utama untuk membentuk organisasi. Komunikasi formal merupakan komunikasi yang secara resmi mewakili saluran aliran pesan diantara posisi-posisi dalam organisasi. dimana komunikasi formal biasanya digambarkan dalam tiga arah aliran pesan yang tercakup dalam sebuah hirarki: kebawah, keatas dan horizontal (Daniel, et, al, 1997:114).

Komunikasi informal adalah komunikasi yang dilakukan oleh karyawan kepada karyawan yang lainnya tanpa memperhatikan posisi mereka dalam organisasi (Muhammad, 2008;124).

Motivasi Kerja

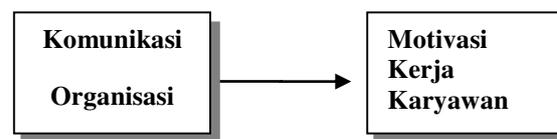
Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain dorongan terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Motivasi dianggap sebagai energi dalam mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) Alderfer dalam Mangkunegara (2009:98) mengatakan, “bahwa teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan”, yaitu:

- 1) *Existence needs*, Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefit*.
- 2) *Relatedness needs*, Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- 3) *Growth needs*, Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

MODEL HIPOTESIS

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir yang telah diuraikan diatas, maka model hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:



Gambar 1. Model Hipotesis

Sumber: Penulis, 2015

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Komunikasi Organisasi berpengaruh secara simultan / bersama-sama dan parsial terhadap Motivasi Kerja Karyawan.
- 2) Komunikasi Informal merupakan faktor yang dominan mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin mengetahui rumusan masalah, sebab akibat variabel yang diteliti, penelitian menggunakan (*explanatory*). Untuk mengumpulkan data menggunakan kuisisioner yang disebarakan kepada responden.

Dalam penelitian ini menggunakan metode sampel yaitu sampel jenis *simple random sampling* dan jumlah sampel sebanyak 55 responden. Skala yang digunakan untuk mengukur jawaban responden adalah skala ukur likert. Dan analisis data yang digunakan adalah Analisis deskriptif dan analisis inferensial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan uji kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan sebagai berikut:

Hipotesis yang digunakan:

H_0 : residual tersebar normal

H_1 : residual tidak tersebar normal

Jika nilai sig. (*p-value*) > maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi.

ANALISIS LINIER BERGANDA

Tabel 3. Persamaan Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.211	11.082		1.734	.089
	X1	.327	.158	.305	2.072	.043
	X2	1.741	.548	.468	3.176	.003

Sumber: Data primer diolah 2015.

Berdasarkan pada Tabel 3 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 19,211 + 0,327 X_1 + 1,741 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1) Motivasi kerja Karyawan meningkat sebesar 0,327 satuan untuk setiap tambah satu satuan X_1 (Komunikasi formal). Jadi apabila Komunikasi formal mengalami peningkatan 1 satuan, maka Motivasi kerja Karyawan meningkat sebesar 0,327 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

2) Motivasi kerja Karyawan meningkat sebesar 1,741 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_2 (Komunikasi informal), Jadi apabila Komunikasi informal mengalami peningkatan 1 satuan, maka Motivasi kerja Karyawan meningkat sebesar 1,741 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa Komunikasi formal dan Komunikasi informal meningkat maka akan diikuti peningkatan Motivasi kerja Karyawan.

b. Pengujian Hipotesis

Uji F

Tabel 4. Uji F/Serempak

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2767.199	2	1383.599	29.394	.000 ^a
	Residual	2447.710	52	47.071		
	Total	5214.909	54			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah 2015.

Berdasarkan Tabel 4 nilai F hitung sebesar 29,394. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 52) adalah sebesar 3,175. Karena F hitung > F tabel yaitu $29,394 > 3,175$ atau nilai sig F (0,000) < $\alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	.439

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data primer diolah 2015.

Dari hasil perhitungan didapat nilai sig. sebesar 0.439 (dapat dilihat pada Tabel 4.7) atau lebih besar dari 0.05; maka ketentuan H_0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

2. Uji Multikolinieritas

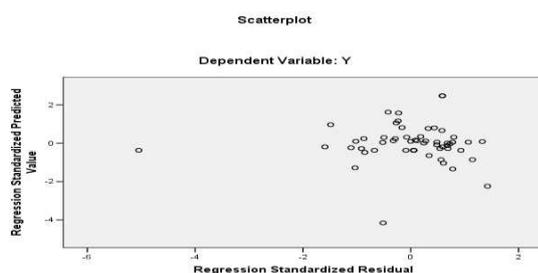
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.416	2.405
	X2	.416	2.405

Sumber: Data primer diolah 2015

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinieritas dapat terpenuhi.

3. Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah 2015

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

bahwavariabel terikat(Motivasi kerja Karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas(Komunikasi Formal (X_1) dan Komunikasi informal (X_2)).

Hipotesis II (t test / Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji t / Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.211	11.082		1.734	.089
	X1	.327	.158	.305	2.072	.043
	X2	1.741	.548	.468	3.176	.003

Sumber: Data primer diolah 2015

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi kerjasecara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Motivasi kerja adalah Komunikasi informal karena memiliki nilai koefisien beta dant hitung paling besar.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.728	.531	.513

Sumber : Data primer diolah 2015

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 4.12 diperoleh hasil R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,531. Artinya bahwa 53,1% variabel Motivasi kerjakan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Komunikasi formal (X_1) dan Komunikasi informal(X_2).Sedangkan sisanya 46,1% variabel Motivasi Kerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Komunikasi formal dan Komunikasi informal dengan variabel Motivasi Kerja Karyawan, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.728, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Komunikasi formal (X_1) dan Komunikasi informal (X_2) dengan Motivasi Kerja Karyawan termasuk dalam kategori kuat karena

berada pada selang 0,6 – 0,8. Hubungan antara variabel bebas yaitu Komunikasi formal(X_1) dan Komunikasi informal (X_2) dengan Motivasi kerja Karyawan bersifat positif, artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan maka Motivasi kerjajuga akan mengalami peningkatan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Secara Simultan antara Variabel Komunikasi Formal (X_1) dan Komunikasi Informal (X_2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis statistika inferensial dengan menggunakan analisis regresi berganda, maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh simultan Komunikasi Organisasi yang terdiri dari Komunikasi Formal (X_1) dan Komunikasi Informal (X_2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) secara simultan terbukti atau dapat diterima. Hal ini dapat dijelaskan dengan nilai signifikansi $0,043 < 0,05$ dan nilai R *squire* yaitu 0,531. Ini berarti bahwa 53,1 % variabel Motivasi kerja karyawan dipengaruhi variabel bebasnya, yaitu Komunikasi Formal (X_1) dan Komunikasi Informal (X_2). Sedangkan sisanya 46,1 % variabel motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Basofi (2009) yang meneliti tentang komunikasi formal dan komunikasi informal terhadap prestasi kerja yang hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi formal dan informal berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, mereka setuju bahwa komunikasi Formal yang tepat akan berpengaruh terhadap variabel terikat, jika karyawan dan atasan memiliki komunikasi yang baik , maka karyawan akan termotivasi, semangat kerja yang bagus dan prestasi kerja dalam bekerja.

Pengaruh secara Parsial Variabel Komunikasi Formal (X_1) dan Komunikasi Informal (X_2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).

a. Pengaruh Variabel Komunikasi Formal (X_1) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan peneitian ini, hasil regresi secara parsial didapatkan nilai probabilitas (sig-t) dengan tingkat signifikasi yaitu digunakan yaitu 5%. Nilai probabilitas X_1 sebesar 0,043($P < 0.05$) maka keputusannya adalah H_0 ditolak

sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Komunikasi Formal (X_1) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y). Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi komunikasi formal di PT. Citra Mitra Anugrah Surabaya, mengakibatkan Motivasi Kerja karyawan juga semakin meningkat.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Informal (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) maka penerapan Komunikasi Informal (X_2) dengan baik maka akan meningkatkan Motivasi (Y) pada PT Citra Mitra Anugrah. Komunikasi Informal telah berjalan dengan baik yang meliputi perbincangan dengan sesama karyawan diluar waktu kerja, dan diskusi atau obrolan santai antar sesama karyawan atau atasan dapat mendorong ide tau gagasan baru.

b. Variabel Komunikasi Informal (X_2) merupakan Variabel Dominan dalam Mempengaruhi Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y).

Dilihat pada tabel 6 koefisien regresi (B) dari variabel bebas (*dependent*) Komunikasi Informal (X_2) adalah 1.741 sedangkan koefisien regresi (B) Komunikasi Formal (X_1) adalah 0,327. Karena koefisien (B) dari Komunikasi Informal (X_2) lebih besar daripada Komunikasi Formal (X_1) ($1.741 > 0.327$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Informal (X_2) adalah variabel dominan dalam mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan (Y).

Dari hasil penelitian yang menyatakan bahwa Komunikasi Informal (X_2) adalah variabel dominan dalam mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan (Y), maka PT. Citra Mitra Anugrah tentunya perlu untuk benar-benar memperhatikan penerapan komunikasi dengan cara informal sehingga dapat menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Hal ini menyatakan bahwa secara keseluruhan penerapan Komunikasi Informal yang merupakan intensitas komunikasi yang berjalan dengan baik. Pernyataan ini didasari oleh karyawan dengan bebas berdiskusi dengan sesama karyawan, memberikan masukan kepada atasan, adanya diskusi, obrolan santai sehingga dapat membantu para karyawan dan atasan untuk memiliki hubungan yang baik. Dari kuisioner menjelaskan bahwa komunikasi informal sangat dominan guna meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan agar

menghasilkan kinerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan sebelumnya maka dari keseluruhan penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran umum penggunaan komunikasi formal pada PT Citra Mitra menunjukkan pengaruh yang positif antara komunikasi formal dan komunikasi informal dapat diketahui presepsi dari 55 responden menyatakan bahwa variabel komunikasi formal dan informal begitu pula dengan motivasi kerja karyawan.
2. Hasil pengolahan data yang dilakukan dengan analisis regresi juga menunjukkan bahwa komunikasi dalam organisasi yang terdiri dari komunikasi formal dan informal mempunyai pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan. Dilihat dari koefisiensi kolerasi sebesar 0,728 menunjukkan bahwa kolerasi atau hubungan antara komunikasi dalam organisasi dan motivasi kerja adalah sangat kuat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Pelaksanaan saluran komunikasi dalam organisasi menjadi bagian yang penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena komunikasi merupakan media bagi manajemen perusahaan untuk dapat tetap menjalankan organisasi atau perusahaan.
2. Diharapkan atasan memberikan motivasi kepada karyawan hendaknya atasan lebih memberi motivasi kepada karyawan agar para karyawan bekerja lebih baik lagi dan lebih baik lagi. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap Komunikasi informal, karena variabel Komunikasi informal mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi Motivasi kerja, diantaranya yaitu dengan motivasi yang baik dari atasan sehingga Motivasi kerja akan meningkat.

3. Dari pengisian kuesioner masih ada beberapa indikator dengan jawaban cukup sering / ragu-ragu seperti pengisian pada indikator frekuensi Perbincangan masalah pribadi diluar jam kerja. Dari kesimpulan di atas maka karyawan diharapkan mampu membedakan mana masalah pribadi dan mana masalah yang ada di dalam pekerjaan, sehingga karyawan mampu mengembangkan kompetensinya serta hasil kerja yang diberikan semakin baik.
4. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi motivasi diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain seperti komunikasi formal dan komunikasi informal.
5. Variabel komunikasi informal sebagai variabel dominan atau yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Komunikasi informal yang cenderung komunikasi rahasia tidak mengalir secara resmi harus dipertahankan karena karyawan dapat menyatakan pendapat atau opini secara bebas tanpa terhambat oleh status hirarki atau jabatan. Komunikasi informal harus tetap dijaga karena agar terus menambah motivasi kerja karyawan.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.

Sudjana. 2003. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*. Bandung. Tarsito.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Curtis, Dan B. 2002. *Komunikasi Bisnis Dan Profesional. Bisnis Dan Profesional*. Jakarta: Rosda Jayaputra.
- Dharma, Agus. 2002. *Manajemen Prestasi Kerja*. Edisi kelima. Cetakan Kedua. Jakarta.CV. Rajawali.
- Effendy, Onong Uchjana. 2003. *Dinamika Komunikasi*. Bandung: Remadja Karya.
- Fisher, B. Aubrey. 1986. *Teori-Teori Komunikasi*. Bandung: Remadja Karya.
- Muhammad, Arni, 2000. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta. Bumi Aksara.