

## The Journal of Business and Management Research

<https://jurnal.ppsuniyap.ac.id/index.php/tjbr>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

# Pengaruh Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Elsa Puspa Rizki <sup>(1\*)</sup> Mursidah Nurfadillah <sup>(2)</sup> Fenty Fauziah <sup>(3)</sup>

<sup>(1)</sup> Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

<sup>(2,3)</sup> Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

Corresponding author. Elsa Puspa Rizki  
[2111102431090@umkt.ac.id](mailto:2111102431090@umkt.ac.id)

### Pernyataan Penulis

Penulis menyatakan bahwa penelitian ini dilakukan tanpa adanya hubungan komersial atau keuangan yang dapat dianggap sebagai potensi konflik kepentingan.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh komunikasi internal dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Provinsi Kalimantan Timur. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan non probability sampling, yaitu sampel jenuh dengan menggunakan rumus slovin diperoleh sampel berjumlah 65 responden. Data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi linear berganda, uji asumsiklasik, uji hipotesis dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dari hasil uji t hitung (7,803) > t tabel (1,668) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dari hasil uji t secara parsial menunjukkan nilai t hitung (3,151) > t tabel (1,668) dengan nilai signifikan 0,003 < 0,05. Dari hasil uji F secara simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung (59,243) > F tabel (3,145) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya, baik secara parsial maupun simultan variabel Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

**Kata Kunci:** Komunikasi Internal; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai.

## Pendahuluan

Dalam setiap organisasi, baik di sektor publik maupun swasta, kinerja pegawai merupakan salah satu faktor krusial yang menentukan sejauh mana tujuan organisasi dapat tercapai. Dalam bahasa Inggris, istilah "kinerja" dikenal dengan sebutan job performance, actual performance, atau level of performance, yang mengacu pada tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Menurut Hidayat, (2021) Kinerja tidak dapat dipahami sebagai karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan sebagai manifestasi dari kemampuan tersebut dalam bentuk tindakan nyata. Kinerja mencerminkan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja pegawai juga dapat dimaknai sebagai keluaran dari aktivitas individu, proses manajerial, atau keseluruhan sistem

organisasi, yang keberhasilannya harus dapat dibuktikan secara konkret serta diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan sesuai dengan hasil kerja yang dicapai.

Kusumayanti, (2020) berpendapat kinerja karyawan dipahami sebagai tingkat pencapaian tugas yang dilakukan oleh karyawan, di mana pelaksanaan pekerjaan tersebut harus sejalan dengan program kerja organisasi. Hal ini bertujuan untuk mencerminkan tingkat keberhasilan organisasi dalam merealisasikan visi, misi, serta tujuan yang telah ditetapkan. Setiap organisasi sektor publik maupun swasta tentu mengharapkan kualitas kerja yang maksimal dari setiap pegawainya. Oleh karena itu, langkah-langkah untuk mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia perlu dilaksanakan dengan efektif. Organisasi harus dapat mengelola dan menganalisis berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, mengingat betapa pentingnya peran kinerja pegawai dalam keberhasilan organisasi. Kinerja yang maksimal dapat tercapai ketika pegawai memiliki pemahaman yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab mereka serta merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, penerapan kompetensi yang tepat, komunikasi internal yang efektif, serta budaya organisasi yang kondusif memegang peranan penting. Ketiga aspek tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kuantitas, kualitas, dan efektivitas kinerja pegawai (Ali S.M 2023). Upaya ini dilakukan untuk mencegah terjadinya masalah yang tidak diinginkan, seperti kurangnya disiplin pegawai, terganggunya keharmonisan komunikasi antar pegawai, serta rendahnya tingkat motivasi yang diberikan. Hal ini dapat berdampak negatif terhadap penurunan kinerja pegawai.

Affandi et al., (2021) mengungkapkan komunikasi internal merujuk pada proses komunikasi yang berlangsung di dalam lingkungan kantor atau organisasi. Komunikasi ini dapat terjadi antara sesama karyawan, antara karyawan dan atasan, maupun antara sesama atasan. Membangun komunikasi internal merupakan salah satu cara untuk membangun lingkungan kerja yang baik (Vidya Eryanti dan Daga, 2023). Komunikasi internal yang efektif dalam suatu organisasi memiliki peran penting untuk memastikan informasi yang diterima pegawai jelas, akurat, dan tepat waktu. Komunikasi yang baik dapat mengurangi miskomunikasi, meningkatkan koordinasi antar pegawai, serta memperkuat budaya organisasi yang positif. Pemimpin dalam sebuah organisasi memiliki peran krusial dalam mengarahkan komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan. Dengan adanya komunikasi yang lancar dan konstruktif, pencapaian visi dan misi perusahaan dapat terlaksana dengan optimal. Widodo dan Salman, (2023) juga berpendapat bahwa komunikasi internal dari pimpinan kepada bawahan sangat diperlukan untuk meningkatkan rasa diakui dan dihargai, sehingga pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut penelitian Andriani et al., (2024) menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. sejalan dengan hasil penelitian Ajeng Bujana and Asmike (2024) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan Perumda BPR Bank Daerah Kota Madiun, dan secara parsial Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Paramita Bangun Sarana Tbk pada penelitian (Puspasari, 2021). Namun, penelitian yang dilakukan oleh Yuniyanto (2023) menunjukkan bahwa komunikasi internal tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Arga Beton Indah Kedamean Gresik. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian lainnya yang juga mengindikasikan tidak adanya pengaruh signifikan antara komunikasi internal dan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kota Banjar (Kurniasih 2021). Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh komunikasi terhadap kinerja dapat bergantung pada faktor lain, seperti budaya organisasi dan struktur birokrasi yang berlaku di suatu instansi.

Motivasi kerja juga menjadi aspek krusial dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, berkomitmen terhadap pekerjaannya, dan mencapai hasil yang lebih baik. Menurut Maria et al., (2024) motivasi kerja merupakan faktor utama yang mendorong individu untuk memiliki antusiasme dan semangat dalam berpartisipasi secara aktif di lingkungan kerja. Tanpa motivasi yang kuat, pegawai cenderung bekerja dengan kurang optimal, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif terhadap produktivitas organisasi.

Motivasi kerja pegawai tidak selalu dalam kondisi yang baik, sehingga perlu adanya upaya untuk meningkatkannya ketika motivasi tersebut menurun. Sebuah organisasi dapat dianggap berhasil jika mampu mengelola pegawainya agar tetap termotivasi, sehingga mereka bersedia berusaha untuk memajukan organisasi. Motivasi yang dimiliki pegawai untuk bekerja di perusahaan beragam, antara lain untuk membiayai kehidupan keluarga, meningkatkan kualitas diri, mencari pengalaman kerja, dan lain sebagainya (Widodo dan Salman, 2023). Di sisi lain, motivasi kerja merupakan faktor krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung lebih antusias dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, menunjukkan dedikasi yang lebih besar, dan lebih produktif. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, yang berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai (Norkhalisah et al., 2024). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purba et al., (2022) yang mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jetindo Nagasaki Express Cabang Deli Tua. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Hustia (2020), yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan WFO. Temuan ini menunjukkan bahwa kebijakan yang mendorong motivasi pegawai, seperti pemberian insentif, apresiasi, dan kesempatan untuk pengembangan karier, dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi.

Beberapa penelitian lain menunjukan hasil berbeda seperti Hasyim et al., (2020) tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado pada penelitian (Kaengke et al., 2018). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk tidak hanya meningkatkan motivasi pegawai, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Peningkatan kinerja pegawai melalui komunikasi internal dan motivasi kerja tidak hanya menguntungkan individu tetapi juga organisasi secara keseluruhan. Komunikasi yang efektif memungkinkan aliran informasi yang lebih baik, mengurangi kesalahpahaman, serta mendorong sinergi dalam bekerja. Sementara itu, motivasi kerja yang tinggi dapat menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas pegawai, dan menghasilkan kualitas pekerjaan yang lebih baik. Dalam lingkungan pemerintahan, khususnya di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Provinsi Kalimantan Timur, peningkatan investasi dan kualitas pelayanan publik sangat bergantung pada kinerja pegawai.

Ketika pegawai memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan organisasi dan merasa termotivasi untuk bekerja, mereka lebih cenderung memberikan layanan yang efisien, cepat, dan berkualitas kepada masyarakat dan investor. Peran kepemimpinan juga tidak bisa diabaikan dalam meningkatkan komunikasi internal dan motivasi kerja. Seorang pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik dan memahami kebutuhan pegawai akan lebih mudah menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif. Kepemimpinan yang suportif dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, sehingga mereka merasa lebih dihargai dan memiliki keterikatan emosional dengan organisasi.

Objek penelitian ini adalah Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Provinsi Kalimantan Timur, yang merupakan salah satu instansi pemerintah yang berlokasi di Kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur. Dinas ini memiliki tugas untuk mendukung gubernur dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu, yang menjadi kewenangan daerah, serta melaksanakan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah sesuai dengan visi dan misinya.

Melalui Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Provinsi Kalimantan Timur, diharapkan bahwa pelayanan dan perizinan dapat dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip kepastian hukum, ketertiban penyelenggaraan negara, kepentingan umum, transparansi, proporsionalitas, akuntabilitas, serta efisiensi dan efektivitas. Dinas ini dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggung jawab langsung kepada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. DPMPSTP Provinsi Kalimantan Timur berlokasi di Jalan Basuki Rahmat No. 56, Sungai Pinang Luar, Kecamatan Samarinda Kota, Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Dinas

Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Kalimantan Timur merupakan salah satu instansi yang memiliki peran penting dalam mendorong investasi dan menyediakan layanan publik yang berkualitas. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana komunikasi internal dan motivasi kerja dapat berkontribusi terhadap kinerja pegawai di instansi ini, guna meningkatkan efektivitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang dilakukan oleh penulis dengan beberapa pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Kalimantan Timur, ditemukan bahwa beberapa pegawai mengalami hambatan dalam komunikasi. Hal ini disebabkan oleh kecenderungan sebagian pegawai yang bersikap tertutup dan enggan memberikan informasi terkait pekerjaan yang mereka anggap sebagai tanggung jawab pribadi kepada rekan-rekan yang membutuhkannya. Selain itu, beberapa pegawai Non-ASN merasa enggan untuk berkomunikasi dengan pegawai ASN, terutama pejabat, yang mengakibatkan atasan tidak mengetahui kendala-kendala yang dihadapi oleh pegawai tersebut. Selain itu beberapa pegawai pun merasakan bahwa peluang pengembangan karir yang kecil. Kesempatan pegawai untuk mendapatkan pelatihan dan promosi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Kalimantan Timur masih terbatas, sehingga beberapa pegawai merasa kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Minimnya jalur pengembangan karir ini berpotensi menyebabkan stagnasi dalam motivasi kerja pegawai yang memiliki aspirasi untuk berkembang lebih jauh.

Dengan mempelajari pengaruh komunikasi internal dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Kalimantan Timur, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai strategi peningkatan produktivitas dalam sektor publik. Temuan dari penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen untuk merancang kebijakan yang lebih efektif dalam mengelola komunikasi internal dan meningkatkan motivasi pegawai, guna mencapai kinerja yang optimal. Secara keseluruhan, pentingnya komunikasi internal dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai menjadi isu yang sangat relevan untuk diteliti, terutama dalam sektor pemerintahan. Dengan meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik yang lebih baik, pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat menjadi langkah awal dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, research gap dan fenomena yang terjadi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai Pengaruh Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Kalimantan Timur.

## **Metode Penelitian**

Pendekatan kuantitatif merupakan strategi penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini. Penelitian yang berlandaskan pada positivisme serta memanfaatkan alat-alat penelitian untuk menganalisa data secara kuantitatif ataupun statistik dengan tujuan mengevaluasi hipotesis dikenal sebagai penelitian kuantitatif (Lesmana & Damanik, 2022). Merujuk Rahman, (2021) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek-obyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan. Adapun yang menjadi fokus pada studi ini ialah pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Kalimantan Timur yang beralamat di jalan Basuki Rahmat, Kelurahan Sungai Pinang Luar, Kecamatan Samarinda Kota, Kota Samarinda, Kalimantan Timur.

Hasil dari penerapan rumus Slovin pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Timur. Terdapat total 65 pegawai yang akan menjadi sampel. Sampel adalah jumlah dan karakteristik populasi, untuk memastikan bahwa sampel yang diambil representatif, penentuan sampel harus dilakukan dengan cara yang dapat dipertanggung jawabkan sehingga mendapatkan data yang benar dan menghasilkan kesimpulan yang dapat dipercaya. Teknik sampel yang digunakan *nonprobability sampling* yakni sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan

uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (t), uji simultan (uji F), serta perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk melihat kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat secara lebih menyeluruh.

**Tabel 1. Daftar Pegawai DPMPTSP Provinsi Kalimantan Timur**

No	Bidang	Jumlah
1	Jabatan Fungsional Penanaman Modal	11
2	Jabatan Fungsional Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan	4
3	Sekretariat	30
4	Promosi Penanaman Modal	6
5	Perencanaan dan pengembangan Iklim Penanaman Modal	3
6	Pengendalian dan pelaksanaan	5
7	Layanan perizinan dan Non Perizinan	15
8	Pengaduan dan Informasi Perizinan	4
<b>Jumlah</b>		<b>78</b>

Sumber: DPMPTSP Provinsi Kalimantan Timur

## Hasil dan Pembahasan

### Results

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

No. Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X1.1	0,788	0,2441	0,000	Valid
X1.2	0,711	0,2441	0,000	Valid
X1.3	0,696	0,2441	0,000	Valid
X1.4	0,786	0,2441	0,000	Valid
X1.5	0,633	0,2441	0,000	Valid
X2.1	0,913	0,2441	0,000	Valid
X2.2	0,891	0,2441	0,000	Valid
X2.3	0,621	0,2441	0,000	Valid
X2.4	0,847	0,2441	0,000	Valid
Y1	0,823	0,2441	0,000	Valid
Y2	0,875	0,2441	0,000	Valid
Y3	0,881	0,2441	0,000	Valid
Y4	0,876	0,2441	0,000	Valid
Y5	0,815	0,2441	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan tabel 2, Untuk mengetahui apakah suatu item pernyataan dalam kuesioner valid atau tidak, langkah awal yang dilakukan adalah menentukan nilai *r-tabel*. Nilai *r-tabel* diperoleh dengan rumus  $df = N - 2$ , di mana  $N = 65$  (jumlah responden), sehingga  $df = 63$ . Berdasarkan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ , maka diperoleh *r-tabel* sebesar 0,2441. Selanjutnya, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel komunikasi internal, motivasi kerja, dan kinerja pegawai memiliki nilai *r-hitung* lebih besar dari *r-tabel*, serta nilai signifikansi (*Sig. 2-tailed*) lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan pada ketiga variabel tersebut dinyatakan valid.

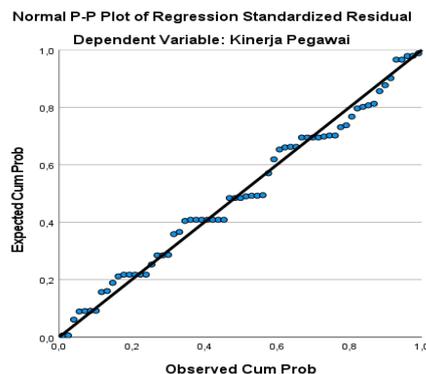
**Tabel 3. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
	N	65
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.29293074
Most Extreme Differences	Absolute	0.075
	Positive	0.075
	Negative	-0.065
	Kolmogorov-Smirnov Z	0.606
	Asymp. Sig. (2-tailed)	0.857

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan tabel 3, Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi terdistribusi secara normal. uji normalitas dilakukan menggunakan *One-Sample*

Kolmogorov-Smirnov Test terhadap nilai *unstandardized residual*. Berdasarkan output uji tersebut, diperoleh nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,857. Karena nilai signifikansi lebih besar dari taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi secara normal.



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**

Gambar 1, menunjukan pola data yang cenderung mengarah sejalan dengan garis diagonal dan tersebar, yang memperlihatkan bahwa data memiliki pola yang normal.

**Tabel 4. Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komunikasi Internal	0,789	1,268	Tidak terjadi Multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,789	1,268	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Primer diolah 2025

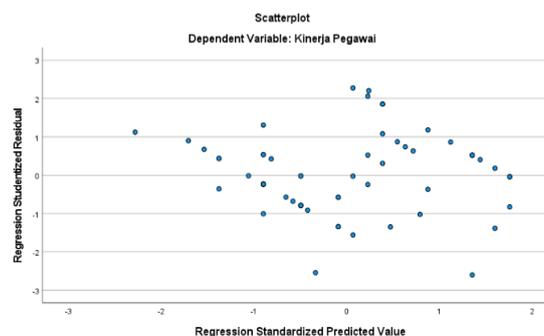
Berdasarkan tabel 4, uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variasi Inflasi Factor (VIF). Apabila nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 model dianggap bebas dari multikolinearitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas, variabel komunikasi internal dan motivasi kerja memiliki nilai toleransi 0,789 dan nilai VIF 1,268. Sehingga data memenuhi syarat untuk dilakukan analisis regresi lebih lanjut.

**Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Signifikan	Keterangan
Komunikasi Internal	0,723	Normal
Motivasi Kerja	0,586	Normal

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan tabel 5, menunjukkan hasil nilai signifikansi untuk variabel Komunikasi Internal sebesar 0,723 dan Motivasi Kerja sebesar 0,586. Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini.



**Gambar 2. Grafik Scatterplot Heteroskedasitas**

Berdasarkan Gambar 2, terlihat bahwa titik-titik data tersebar secara acak di atas dan di bawah sumbu Y pada sekitar nilai nol, tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan analisis data menggunakan program SPSS 27 diperoleh hasil regresi Pengaruh komunikasi internal dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPPTSP) Provinsi Kalimantan Timur.

**Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	1,312	1,900
Komunikasi Internal	0,722	0,092
Motivasi Kerja	0,285	0,090

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan tabel 6, dapat disusun model persamaan regresi linier berganda agar dapat mengetahui pengaruh komunikasi internal dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPPTSP) Provinsi Kalimantan Timur sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 +$$

$$Y = 1,312 + 0,722 X_1 + 0,285 X_2$$

- Konstanta kinerja pegawai sebesar 1,312 menunjukkan tingkat kinerja pegawai saat komunikasi internal dan motivasi kerja berada pada titik nol atau tidak mempengaruhi, maka tanpa pengaruh dari komunikasi internal maupun motivasi kerja, kinerja pegawai diprediksi akan bernilai 1,312.
- Koefisien pada regresi variabel komunikasi internal sebesar 0,722 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada komunikasi internal, dengan asumsi variabel lain tetap konstan, akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,722, dengan catatan bahwa tingkat motivasi kerja tetap konstan. Hasil tersebut menandakan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi positif terhadap kinerja pegawai.
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,285 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,285 dengan asumsi variabel komunikasi internal tidak mengalami perubahan. Jika dibandingkan dengan komunikasi internal, motivasi kerja memberikan pengaruh yang lebih kecil terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi internal berperan sebagai faktor yang lebih dominan dalam menentukan kualitas serta produktivitas pegawai.

Berdasarkan uraian, dapat diambil kesimpulan bahwa kedua variabel independen yaitu Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPPTSP) Provinsi Kalimantan Timur.

**Tabel 7. Uji Hipotesis t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	1	(Constant)	1,312			1,900
	Komunikasi Internal	0,722	0,092	0,654	7,803	0,000
	Motivasi Kerja	0,285	0,090	0,264	3,151	0,003

Sumber: Data Primer diolah 2025

#### Penguji Hipotesis Pertama (H1)

Terdapat pengaruh antara komunikasi internal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPPTSP) Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ( $7,803 > 1,668$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis H1 diterima, yang berarti bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPPTSP) Provinsi Kalimantan Timur.

Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Motivasi kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,151 yang melebihi t tabel (1,668), serta nilai signifikansi sebesar 0,003 yang berada di bawah batas 0,05. Oleh karena itu, hipotesis H2 dapat diterima, yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Kalimantan Timur.

**Tabel 8. Uji Hipotesis F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	204,459	2	102,230	59,243	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	106,987	62	1,726		
	Total	311,446	64			

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan tabel 6, hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 59,243 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,145 (dengan derajat bebas  $df = 2$  dan  $n-k-1$ ), serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak (fit) dan dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel komunikasi internal dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi dan Korelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,810 <sup>a</sup>	0,656	0,645	1,31362

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan tabel 9, maka diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,656 artinya variabel komunikasi internal dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 65,6% Sedangkan sisanya 34,4 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati. Data uji koefisien korelasi di atas menyatakan bahwa nilai korelasi variabel komunikasi internal dan motivasi kerja kepada kinerja pegawai ialah R2 senilai 0,810. Dapat dikatakan hubungan antar variabel tersebut kuat. Hal ini membuktikan kontribusi kinerja pegawai sejumlah 81%. Sisanya 19% dipengaruhi variabel yang tidak digunakan pada penelitian.

**Pembahasan**

Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa komunikasi internal memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini menunjukkan bahwa para responden sangat mengapresiasi efektivitas komunikasi yang berlangsung dalam lingkungan kerja mereka. Melalui aliran informasi yang terorganisir dengan baik dan jelas, pegawai dapat lebih mudah memahami peran serta tanggung jawab mereka, yang pada gilirannya mendorong terciptanya kerja sama yang harmonis antar unit. Selain berfungsi sebagai saluran untuk menyampaikan instruksi, komunikasi internal juga berperan penting dalam memungkinkan karyawan untuk berbagi ide serta memberikan masukan yang konstruktif, yang menciptakan atmosfer kerja yang inklusif. Hal ini berkontribusi pada peningkatan loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi (Sitinjak et al., 2025). Semua itu tentu sangat penting dalam organisasi pelayanan publik seperti Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Kalimantan Timur.

Dari segi karakteristik responden, mayoritas pegawai berada pada usia produktif dan memiliki tingkat pendidikan sarjana atau lebih tinggi, yang mendukung kemampuan mereka dalam menyerap dan mengimplementasikan informasi kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal yang efektif menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai, baik secara individu maupun tim. Keberhasilan komunikasi internal di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Kalimantan Timur mencerminkan kualitas tata kelola organisasi yang mampu menciptakan sinergi antar unit kerja melalui penyampaian informasi yang jelas, terbuka, dan tepat waktu. Hal ini menjadi modal utama dalam mewujudkan pelayanan publik yang efisien dan profesional.

Djohar et al., (2024) mengungkapkan bahwa komunikasi internal memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Komunikasi internal dapat dikategorikan efektif jika intensitas interaksi yang terjadi mampu menciptakan suasana komunikasi yang baik di kalangan pegawai. Komunikasi yang berjalan dengan lancar dan efektif dapat mendorong peningkatan kinerja melalui pemahaman yang lebih mendalam terhadap tujuan organisasi, arah strategis, serta peran individu dalam mencapai tujuan bersama. Temuan ini menekankan betapa pentingnya peran komunikasi internal dalam membangun lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif. Hal tersebut terbukti di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Kalimantan Timur, di mana efektivitas komunikasi internal terbukti sangat penting dalam menyampaikan instruksi kerja, memperjelas kebijakan organisasi, dan menjamin kelancaran pertukaran informasi antar pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal yang terjalin dengan baik secara konsisten memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Semakin baik komunikasi internal dalam organisasi maka kinerja karyawan juga akan meningkat Maghfirah et al., (2024). Komunikasi internal yang efektif memungkinkan adanya aliran jelas informasi, yang meminimalisir kesalah pahaman, dan membantu karyawan memahami peran dan tanggung jawab dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif dapat tercipta, dan karyawan merasa lebih terlibat dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi mereka.

#### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Kalimantan Timur. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh pegawai, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa tingkat motivasi kerja pegawai di DPMPTSP Provinsi Kalimantan Timur tergolong baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil persepsi responden yang menunjukkan kesepakatan terhadap beberapa pernyataan, salah satunya adalah bahwa pimpinan selalu memberikan dukungan penuh untuk pengembangan diri pegawai, tanpa ada tanggapan yang sangat tidak setuju atau tidak setuju. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai merasa dihargai dan diperhatikan oleh atasan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja. Persepsi semacam ini memiliki peranan penting dalam mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Kebutuhan untuk berprestasi yang tinggi menjadi dorongan bagi individu untuk berusaha mencapai target yang ditetapkan, bekerja keras untuk meraih keberhasilan, dan memiliki kemungkinan untuk menyelesaikan tugas dengan baik sebagaimana yang diharapkan (Agusri dan Yanti, 2024).

Motivasi kerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Kalimantan Timur juga didorong oleh terpenuhinya kebutuhan hidup serta rasa dihargai dalam pekerjaan. Sebagian besar responden mengungkapkan bahwa mereka merasa termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup yang telah tercukupi dan penghargaan yang diberikan pimpinan atas prestasi yang diraih oleh karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, pegawai merasa telah memperoleh apa yang mereka harapkan selama bekerja di DPMPTSP Provinsi Kalimantan Timur. Kondisi ini tentu menjadi faktor pendorong motivasi yang mendorong pegawai untuk terus bersemangat dalam menjalankan tugas dan berusaha meningkatkan kinerjanya. Bani, (2022) untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan adanya motivasi yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik. Salah satu faktor motivasi yang penting adalah pemenuhan kebutuhan, seperti pemberian gaji atau insentif yang memadai. Selain itu, lingkungan kerja yang aman dan kondusif juga memiliki pengaruh besar terhadap tingkat penghargaan pegawai terhadap pekerjaan mereka. Hal ini sekaligus dapat memperkuat komunikasi yang efektif di dalam organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas kerja dan hubungan antar pegawai. Penelitian ini menunjukan hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rohyadhi et al., (2024) dan Ratnasari et al., (2020) dimana pada variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### Pengaruh Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi internal dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut saling mendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Komunikasi internal yang efektif memungkinkan terjadinya aliran informasi yang jelas, terbuka, dan dua arah antara atasan dan bawahan maupun antar rekan kerja. Ketika

informasi dapat disampaikan dan diterima dengan baik, pegawai menjadi lebih memahami tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kinerja karena mengurangi potensi kesalahan kerja akibat miskomunikasi dan meningkatkan koordinasi antar bagian. Di sisi lain, motivasi kerja juga terbukti memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Farisi et al., (2020) motivasi kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dapat dicapai pada pekerjaan. Pegawai yang termotivasi, cenderung menunjukkan sikap kerja yang lebih positif, memiliki inisiatif yang tinggi, dan bersedia memberikan usaha terbaik dalam menyelesaikan tugas. Motivasi yang kuat mendorong pegawai untuk tidak hanya menyelesaikan pekerjaannya, tetapi juga mencari cara untuk melakukannya lebih efisien dan efektif.

Ditinjau dari karakteristik responden, mayoritas pegawai berada pada usia produktif dan memiliki latar belakang pendidikan minimal sarjana (D4/S1). Kelompok ini umumnya memberikan kontribusi yang cukup signifikan terhadap efektivitas komunikasi internal dan tingginya motivasi kerja pegawai. Kemampuan adaptasi tinggi terhadap sistem kerja modern, keterbukaan terhadap informasi, daya pikir kritis terhadap perubahan, serta kemauan yang kuat untuk belajar dan berkembang. Dengan demikian, mereka sangat responsif terhadap pola komunikasi yang transparan dan terbuka, serta terdorong untuk menunjukkan kinerja terbaik guna meraih prestasi, penghargaan, maupun pengembangan karir.

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Kalimantan Timur bukan hanya ditentukan oleh kompetensi individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ditopang oleh komunikasi internal yang baik dan motivasi kerja yang kuat. Keberhasilan menciptakan sinergi antara keduanya, didukung oleh karakteristik pegawai yang adaptif dan berpendidikan, menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

Bani, (2022) juga menyimpulkan hal serupa, yakni bahwa komunikasi internal dan motivasi kerja yang kuat memiliki sinergi dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif dan efisien. kombinasi ini terbukti mendorong semangat kebersamaan dan memperkuat struktur kerja yang sistematis. Hal yang sama ditemukan dalam Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Kalimantan Timur, di mana komunikasi yang terbuka dan motivasi kerja yang tinggi berkontribusi langsung terhadap keterlibatan pegawai, dan pencapaian target kinerja. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi dalam membangun dua elemen tersebut secara bersamaan merupakan fondasi utama dalam mewujudkan kinerja pegawai yang optimal di berbagai sektor kerja.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan 65 responden mengenai pengaruh komunikasi internal dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Kalimantan Timur, diperoleh temuan sebagai berikut:

- Komunikasi internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi komunikasi internal dalam organisasi telah berada pada tingkat yang optimal, dengan komunikasi yang terbuka dan efisien baik antara sesama rekan kerja maupun dengan atasan. Kondisi ini berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.
- Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Kalimantan Timur. Artinya, pegawai memperoleh dorongan yang memadai, baik dari faktor internal maupun eksternal, yang mendorong mereka untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.
- Komunikasi internal dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Kalimantan Timur. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan motivasi, misalnya melalui pemberian apresiasi, umpan balik yang konstruktif, serta kejelasan mengenai arah organisasi. Sebaliknya, pegawai yang termotivasi cenderung lebih terbuka terhadap komunikasi dan lebih aktif berpartisipasi dalam proses komunikasi organisasi. Oleh karena itu,

baik komunikasi internal maupun motivasi kerja memiliki peran yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja pegawai di DPMPSTSP Provinsi Kalimantan Timur.

Keseluruhan hasil studi ini memperlihatkan bahwa komunikasi internal dan motivasi kerja merupakan dua faktor yang mendorong kinerja pegawai. Namun komunikasi internal lebih dominan dalam menentukan kualitas kerja dibandingkan motivasi kerja. Temuan ini mengindikasikan pentingnya penguatan komunikasi yang sehat dan pemeliharaan motivasi secara bersamaan.

## Referensi

- Agusri, W., & Yanti, N. (2024). Jurnal Riset & Sains Ekonomi Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja di PT. Daya Guna Sejati. *Jurnal Riset & Sains Ekonomi*, 2(2), 177-190.
- Ajeng Bujana, R., & Asmike, M. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perumda BPR Bank Daerah Kota Madiun.
- Ali, S. M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(17), 934-948.
- Amalia, R., & Saragih, N. M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Mutiara Sawit Lestari. *Student Research Journal*, 1(2), 224-249.
- Amelinda, J., & Sartika, D. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor walikota tangerang selatan. *Journal of Research and Publication Innovationi*, 2(1), 1199-1208.
- Arief Rahman. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 7(1), 52-60.
- Astuti, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aryawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*, 5.
- Childnidy Widodo, J., & Salman. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Motivasi Kerja Pegawai. In *Jurnal Bisnis dan Komunikasi* (Vol. 10, Issue 2).
- Djohar, A. P., Waru, T., & Andriani, R. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai (Vol. 4).
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4, 15-33.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. <https://www.pustakailmu.co.id>
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V. ', & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58-69.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*, 10(1), 58-75.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Indrawan, B., & Kaniawati Dewi, R. (2020). Pengaruh Net Interest Margin (NIM) Terhadap Return on Asset (ROA) Pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten Tbk Periode 2013-2017. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 4(1), 78-87.
- Kurniasih. (2021). The Graduate Program Of Universitas Galuh Master Of Management Studies Program Pengaruh Komunikasi Internal Dan Komunikasi Eksternal Terhadap Kinerja Pegawai. 5, 633.

- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Lukmanul Hakim. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening Prodi Manajemen*, 7, 178-192.
- Lesmana, M. T., & Damanik, F. A. (2022). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 36-49.
- Lestari, G., & Kasmirudin, &. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Industri Media Pt. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru. In *JOM FISIP (Vol. 4, Issue 2)*.
- Maghfirah, N., Chandra, F., Jln, A., Ir, M., Putuhena, K. U., & Poka, A. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulSelBar Cabang Utama Makassar. *Jurnal Internasional Business, Management and Innovation Review*, 1, 24-35.
- Mukarim, N. (2021). Nabil Mukarim. Universitas Islam Riau Fakultas Ekonomi.
- Munawir, A., Hasibuan, W. A., Rahman Destika, A., & Kesuma, G. A. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komunitas Internal dan Kolaborasi Tim. Pengaruh Budaya Organisasi (Munawir, Dkk.) Madani: *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1).
- Norkhalisah, Budiman, A., & Noorrahman, M. F. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Balangan. *Jurnal MSDM Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai*, 1, 267-280.
- Pala Bani, M. (2022). Effect Of Internal Communication And Work Motivation On Employee Performance - Pengaruh Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. In *Jurnal Inspirasi Ekonomi (Vol. 4)*. Online.
- Pebrina, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Depok. *Jurnal Ilmiah Research And Development Student*, 1(2), 258-266.
- Pramiswari, G. I., Sunaryo, H., & Rahman, F. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E - Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma*, 12(02), 2843-2850.
- Purba, L. F., Br Ginting, S., Daniel Siregar, K., & Ignatius Situmorang, P. (2022). Teamwork, Organizational Commitment and Motivation Towards Employee Performance PT. Jetindo Nagasakti Express Deli Tua Branch. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal (Vol. 3, Issue 3)*.
- Puspasari, L. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Paramita Bangun Sarana Tbk. *Journal of Economics and Business UBS*, 10(1), 47-58.
- Rahmasita, A. N., Badia, P., & Zunaidah. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Kantor Samsat Palembang. *Cam Journal*, 6(2), 146-157.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Widiyah Nasrul, H. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review (MANOR)*, 2.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen (p. 373). Deepublish.
- Rohyadi, D., Imron, A., & Maria, V. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja The Effect Of Teamwork And Commitment On Employee Performance With Work Motivation.
- Sahir, syafriada H. (2021). Metodologi Penelitian (M. S. Dr. Ir. Try Koryati (ed.)). KBM Indonesia.
- Samuel Kaengke, A., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). The Effect Of Career Development, Training And Motivation On Employees Performance Of PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 6(1), 341-350.

- Sitinjak, M. I., Adriani, Z., & Tialonawarmi, F. (2025). Peran Komunikasi Internal terhadap Efektivitas Kerja dan Kinerja Karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.
- Suwanto, Nurjaya, 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. 1.
- Vidya Eryanti, A. K., & Daga, R. (2023). SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Komunikasi Internal, Evaluasi, dan Reward terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Bank BTN KC Makassar). *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1), 335–345.
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972.
- Yunianto, R. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Internal Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arga Beton Gresik. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 6(3), 214–226.
- Zaidun. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Patwal Bupati Pada Satpol PP Kabupaten Oku Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 17(2), 109–118.