
PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI

Penulis:
Ismala Sari
Nurdin

Abstrak

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Adapun teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket tertutup kepada 42 pegawai. Hasil penelitian dengan menggunakan Weight Means Score (WMS) menunjukkan bahwa gambaran umum komunikasi internal sebagai variabel X dengan nilai rata-rata sebesar 3,02 (baik) dan gambaran umum motivasi kerja pegawai sebagai variabel Y dengan nilai rata-rata sebesar 3,15 (sangat baik). Selanjutnya hasil analisis korelasi antara variabel X dan Y diperoleh dengan skor 0,601 yang menunjukkan bahwa variabel X berpengaruh kuat terhadap variabel Y. Hasil uji determinasi dengan bantuan SPSS 22.00 for windows menunjukkan nilai sebesar 0,361 artinya bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai sebesar 36,1% sedangkan 63,9% adalah faktor lain yang turut berpengaruh. Hasil uji regresi yang menunjukkan $Y=18,734+0,601X$ yang bersifat signifikan dan linier, artinya bahwa setiap terjadi komunikasi internal akan meningkatkan motivasi kerja pegawai sebesar 0,601. Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari komunikasi internal terhadap motivasi kerja pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan IV Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

Kata kunci: komunikasi, komunikasi internal, motivasi kerja pegawai

Abstract

The method that used in this research is descriptive with quantitative approach. The data is obtained through the closed-questionnaire to the 42 employees. The result taken from Weight Means Score (WMS) shows that the general description about internal communication as X variable with the mean score as much as 3,02 (good) and the employee's work motivation as Y variable with the mean score as much as 3,15 (very good). The result of correlation analysis between X and Y variable obtained with score of 0,601 shows that X variable has a great influence to Y variable. The test result of determination by using SPSS 22,00 for windows shows the score as much as 0,361, it means that the internal communication influences the employee's work motivation as much as 36,1% while the 63,9% is the other influence factor. The test result of regression shows that $Y=18,73+0,601x$ which is significant and linear, it means that every internal communication will improves the employee's work motivation as much as 0,601. The conclusion from this research is showed the positive and significant influence from internal communication toward employee's work motivation at Education and Training Hall IV of Ministry of Public Work and Housing.

Keywords : communication, internal communication, employee's work motivation

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan organisasi yang menjadi asset dan mempunyai peranan penting adalah sumber daya manusia. Dalam konteks yang lebih luas, manusia merupakan penggerak jalannya suatu organisasi, di sisi aspek lain yang turut mendukung. Hal ini akan menunjukkan bahwa seberapa lengkap dan canggihnya sumber-sumber daya non-manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi tidaklah menjadi jaminan bagi keberhasilan

suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi lebih besar dipengaruhi oleh sumber daya manusia sebagai yang mengelola, mengendalikan, dan mendayagunakan sumber-sumber daya non-manusia tersebut.

Setiap organisasi menginginkan seluruh anggotanya untuk dapat memberikan kontribusi, yaitu berupa prestasi kerja terbaik sesuai dengan tujuan yang diharapkan

organisasi. Oleh karena itu, Keberhasilan sebuah lembaga ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusianya. Salah satu aspek yang berkenaan dengan sumber daya manusia yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi adalah motivasi kerja pegawai, yaitu kesediaan pegawai untuk mengerahkan segenap daya dan upayanya untuk organisasi tersebut. Motivasi sangat diperlukan oleh setiap anggota organisasi. Karena, dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi.

Seperti yang dikemukakan oleh Malayu Hasibuan (2005, hlm.141) bahwa : “Pentingnya motivasi karena adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”.

Motivasi dari sisi internal anggota juga memiliki pengaruh yang berarti, anggota yang termotivasi akan mengarahkan perilakunya kepada upaya-upaya yang lebih besar untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu organisasi harus bisa menciptakan keadaan yang dapat memotivasi para anggota untuk bekerja dengan baik demi tercapainya suatu tujuan organisasi yang optimal.

Berdasarkan pengalaman peneliti selama melakukan *internship* atau magang selama tiga bulan dan hasil wawancara dengan pada Balai Diklat IV Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, ditemukan beberapa gejala yang mengindikasikan rendahnya motivasi kerja pegawai diantaranya pegawai sering terlambat hadir bekerja, pegawai sering terlihat tidak memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik, seperti membicarakan hal-hal diluar pekerjaan, sementara pekerjaannya belum selesai. Lalu, istirahat terlalu cepat dan datang kembali ke kantor lebih dari waktu yang telah di tentukan, banyak pegawai yang istirahat atau santai pada saat jam kerja dan meninggalkan kantor sebelum jam pulang. Menurut Sarwoni (2007, hlm.4) mengemukakan bahwa : “Absen pegawai dapat menjadi dasar pengukuran motivasi, semakin banyak pegawai yang absen maka semakin rendah pula motivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya dan berimbas pada kinerja pegawai.”

Motivasi kerja pegawai tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja di saat motivasi kerja pegawai menurun. Meningkatkan motivasi kerja pegawai bisa dilakukan dengan adanya interaksi atau komunikasi dua arah dari pimpinan maupun sesama rekan kerja untuk meningkatkan kepercayaan dan suasana menyenangkan di dalam ruang kerja. Menurunnya motivasi pegawai disuatu lembaga dapat disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya yaitu faktor komunikasi.

Kenyataan yang ada mengatakan bahwa motivasi dapat dipengaruhi oleh komunikasi, seperti yang dirangkum dalam sebuah artikel media massa yang ditulis oleh Nadia Felicia (Kompas.com, 2010) mengemukakan bahwa:

Sebuah survei yang diterbitkan dalam *Colourful Lives Report* oleh Future Foundation mengatakan, 28 persen pekerja memutuskan untuk berhenti bekerja dan mencari tempat baru karena mereka ingin mencari seseorang yang bisa memotivasi mereka dengan cara yang lebih baik. Menurut mereka, 83 persen mengatakan harus memiliki keterbukaan, seorang komunikator andal (82 persen), suportif (81 persen), pemimpin yang bagus (80 persen), dan seseorang yang menghormati staf sebagai individu yang berbeda (76 persen). Manajemen atau atasan yang buruk juga berdampak buruk terhadap perusahaan tersebut. Sebab, ketika bekerja di bawah bos yang payah, karyawan melaporkan kehilangan motivasi (47 persen), penurunan produktivitas (28 persen), dan sering mengajukan izin sakit untuk menghindari kerja (18 persen).

Senada dengan apa yang dikemukakan oleh Yayat H. Djatmiko (2004, hlm.71) faktor utama yang berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah struktur organisasi, iklim kepemimpinan, efisiensi organisasi, kebijakan personalia dan komunikasi. Sedangkan menurut Daft L. Richard (2003, hlm.414) mengatakan bahwa: “komunikasi merupakan proses dimana informasi ditukar dan dipahami oleh dua orang atau lebih, biasanya dengan maksud untuk memotivasi atau mempengaruhi perilaku.”

Berdasarkan ruang lingkup dan jangkauannya komunikasi dibedakan menjadi

dua bagian yaitu komunikasi internal dan komunikasi eksternal. Dalam penelitian ini penulis lebih memfokuskan pada komunikasi internal. Komunikasi internal merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting dalam kegiatan penyelenggaraan organisasi. Melihat peranan komunikasi internal sangat penting, maka komunikasi perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari organisasi yang berakibat organisasi harus memelihara dan menjalin komunikasi yang baik agar dapat menciptakan koordinasi antar pegawai dan menciptakan motivasi kerja para pegawai.

Menurut Lawrence D. Brennan yang dikutip oleh Effendy (2004, hlm.122) mengemukakan bahwa : Komunikasi Internal adalah pertukaran gagasan diantara para administrator dan pegawai dalam suatu perusahaan atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya perusahaan atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam perusahaan atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi dan manajemen).

Di dalam komunikasi internal, baik secara vertikal maupun horizontal sering terjadi kesulitan yang menyebabkan terjadinya ketidaklancaran komunikasi atau dengan kata lain terjadi *miss* komunikasi. Kesulitan ini terjadi dikarenakan adanya komunikasi yang tidak efektif, dapat dilihat dari tidak jelasnya informasi yang didapat oleh pegawai, kurangnya pengawasan pimpinan terhadap pegawai sehingga pekerjaan menjadi berantakan dan terbengkalai yang diakibatkan dari keragaman latar belakang pendidikan dan karakter individu. kesulitan ini terjadi dikarenakan adanya kesalahpahaman, adanya sifat psikologis seperti egois, kurangnya keterbukaan antar pegawai, adanya perasaan tertekan dan sebagainya. Ketidak harmonisan komunikasi ini, dapat menimbulkan terjadinya hubungan kerja yang kurang baik, dan apabila hal ini dibiarkan akan menimbulkan implikasi yang kurang baik terhadap motivasi kerja dan pada akhirnya akan membawa dampak negatif terhadap produktivitas kerjanya.

Suatu organisasi tidak dapat berjalan lancar tanpa adanya komunikasi internal.

Komunikasi internal yang terjadi dalam suatu organisasi merupakan suatu proses yang erat kaitannya dengan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal. Jika komunikasi dalam organisasi berjalan sepenuhnya maka maksud dan tujuan organisasi sangat mungkin dipahami oleh seluruh anggotanya.

Pola komunikasi yang efektif merupakan sarana yang diperlukan untuk mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyelaraskan seluruh sumber daya yang tersedia, yang nantinya akan menimbulkan rasa motivasi yang cukup kuat dari orang-orang dalam organisasi tersebut untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, agar komunikasi menjadi lancar dan efektif sehingga dapat memotivasi para pegawai, harus terjalin komunikasi terbuka dalam arti transparan sehingga para pegawai merasa dihormati dan dihargai keberadaannya dalam organisasi dan dapat juga diatasi dengan cara pihak atasan tiap unit melakukan pendekatan dengan pegawainya dan mengadakan rapat rutin untuk melakukan evaluasi berkelanjutan demi kelancaran efektifitas kerja pegawai.

Komunikasi internal

Komunikasi internal adalah komunikasi yang berada dalam organisasi, yang terlihat oleh adanya struktur organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Miftah Thoha (2004, hlm.186) bahwa “untuk membedakan komunikasi organisasi dengan komunikasi diluar organisasi adalah struktur hierarki yang merupakan karakteristik dari setiap organisasi”.

Menurut Arni Muhammad (2009, hlm.97) mendefinisikan komunikasi internal sebagai berikut : “Komunikasi internal adalah komunikasi yang dikirimkan kepada anggota dalam suatu organisasi, dengan kata lain penerima pesan adalah orang dalam organisasi”.

Menurut Lawren D. Brenan dalam Effendy (2009, hlm.122) mendefinisikan komunikasi internal sebagai berikut :

Komunikasi internal adalah pertukaran gagasan diantara administrator dan pegawai dalam suatu organisasi atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya organisasi atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di

dalam organisasi atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi dan manajemen).

Adapun dimensi komunikasi internal menurut Effendy (2009:122) adalah sebagai berikut : (1) Komunikasi Vertikal, komunikasi vertikal yaitu komunikasi yang mengalir dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas. Komunikasi dari pimpinan kepada bawahan dan dari bawahan kepada pimpinan. Dalam komunikasi vertikal pimpinan memberikan instruksi-instruksi, petunjuk-petunjuk, informasi-informasi kepada bawahannya. Sedangkan bawahan memberikan laporan-laporan, saran-saran, pengaduan-pengaduan kepada pimpinan. (2) Komunikasi Horizontal, komunikasi horizontal mengalir antara anggota organisasi yang berada dalam hierarki yang sama. Komunikasi horizontal yang efektif dapat membantu orang-orang untuk mengkoordinasikan proyek, menyelesaikan masalah atau penugasan kerja, memperoleh pemahaman bersama, menumbuhkan dukungan antar personal, memberikan pemeriksaan informasi, memecahkan konflik-konflik dan membuka jalan bagi terciptanya hubungan-hubungan bisnis.

Motivasi kerja pegawai

Untuk mencapai tujuan organisasi maka salah satu hal yang perlu dilakukan pemimpin adalah memberikan daya pendorong yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku para pegawai agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Daya pendorong tersebut merupakan faktor terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi yaitu motivasi.

Seperti yang dikemukakan oleh Flippo yang dikutip oleh Malayu Hasibuan (2005, hlm.143) : “Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”.

Menurut Mangkunegara (2011, hlm.61) mengemukakan bahwa, “Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai kinerja maksimal.”

Indikator-indikator Motivasi Kerja

Menurut McComick dalam Mangkunegara (2005, hlm.94) indikator motivasi kerja adalah :

- a. Semangat Kerja, merupakan kemauan dan gairah pegawai untuk bekerja dimana seorang pegawai terdorong untuk bekerja lebih cepat dan lebih baik bagi lembaga secara optimal. Semangat kerja pegawai dapat dilihat dari aspek ketepatan waktu yang digunakan pegawai dalam melakukan penyelesaian suatu tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, perasaan senang yang ditunjukkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan pengembangan dirinya untuk meningkatkan kemampuan terkait dengan bidang keahlian pegawai tersebut. Seperti halnya kemauan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.
- b. Rasa tanggung jawab, adalah kesadaran pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan, dimana pekerjaan itu merupakan kewajiban dari pegawai. Rasa tanggung jawab harus dimiliki pada setiap pegawai, hal ini merupakan tugas dan kewajiban dari seorang pegawai dalam menjalankan amanat yang dibebankan kepadanya.
- c. Partisipasi aktif, yaitu pegawai berpartisipasi aktif mencerminkan pegawai dengan motivasi kerja tinggi. Berpartisipasi aktif merupakan pengembangan dan pemberdayaan daya pikir pegawai untuk merencanakan ide atau buah pikiran menjadi konsep yang baru yang pada gilirannya diharapkan dapat berdaya guna dan bermanfaat. Pegawai berpartisipasi aktif akan sering memberikan ide atau buah pikiran yang berguna bagi kemajuan lembaga.
- d. Kreativitas, merupakan kegiatan seseorang dalam menemukan ide-ide baru yang kreatif yang belum ada sebelumnya, orang kreatif biasanya selalu menemukan gagasan dan konsep yang lebih baik dari sebelumnya. Seseorang yang kreatif memang tidak terlalu berpengaruh terhadap pencapaian tujuan dari perusahaan tetapi berdampak pada peningkatan kemampuan seseorang dalam memberikan ciri khusus dalam menjalankan perusahaan. Pegawai yang kreatif akan memberi masukan ide-ide baru bagi kemajuan lembaga.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan IV Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Sebelum instrumen disebar kepada responden, peneliti memandang perlu melakukan uji coba terlebih dahulu terhadap instrumen yang telah disusun yaitu dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Adapun pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus korelasi Pearson Product Moment. Instrumen yang di gunakan adalah angket. Setelah data terkumpul maka peneliti melakukan analisis data sehingga dapat memperoleh hasil penelitian.

Adapun langkah-langkah analisis data pada penelitian ini dimulai dari seleksi data, menghitung kecenderungan umum skor responden dari masing-masing variabel dengan rumus *Weighted Means Score (WMS)*, kemudian uji normalitas data yang digunakan untuk mengetahui apakah pengolahan data menggunakan analisis data parametrik atau non-parametrik, untuk menghitungnya peneliti menggunakan aplikasi penghitungan pada *Microsoft Excel 2010* dan *SPSS 22.0 for Windows*, selanjutnya untuk menguji hipotesis penelitian dilakukan melalui tahapan: analisis korelasi dengan teknik korelasi *Pearson Product Moment*, uji determinasi, uji signifikansi, dan uji regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini didapat dari pengolahan instrumen angket yang telah diisi oleh responden. Pengolahan hasil penelitian dibantu dengan aplikasi penghitungan *Microsoft Excel 2010* dan *SPSS 22.0 for Windows* untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara Variabel X (Komunikasi Internal) terhadap Variabel Y (Motivasi Kerja Pegawai). Penyebaran angket dilakukan kepada 42 pegawai, dengan komposisi angket sebanyak 43 item pernyataan dengan jumlah masing-masing variabel 23 item pernyataan variabel X dan 20 item pernyataan variabel Y. Dari hasil perhitungan *Weight Means Score (WMS)* diperoleh Variabel X (Komunikasi Internal) memiliki nilai rata-rata sebesar 3,02 dan termasuk kedalam kategori baik, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal di Balai Pendidikan dan Pelatihan IV Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat sudah baik, dan Variabel Y (Motivasi Kerja Pegawai) dengan nilai rata-rata sebesar 3,15 dalam kategori sangat baik, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai sudah sangat baik. Hasil uji normalitas untuk Variabel X dan Variabel Y berdistribusi normal, sehingga pengolahan data dilakukan dengan statistik

parametrik dan perhitungan menggunakan *SPSS 22.0 for Windows*.

Variabel X (Komunikasi Internal) Data berdistribusi normal, dengan nilai Signifikansi (Sig) sebesar 0,673 lebih besar dari nilai α yakni 0,05. Variabel Y (Motivasi Kerja Pegawai) data ber-distribusi normal, dengan nilai Signifikansi (Sig) sebesar 0,175 lebih besar dari nilai dari nilai α yakni 0,05.

Tahapan berikutnya adalah melakukan uji hipotesis, hal ini dilakukan untuk menjawab hipotesis apakah penelitian ini ditolak atau diterima. korelasi antara Variabel X dan Variabel Y yaitu sebesar 0,601. Korelasi tersebut bila melihat pedoman interpretasi koefisien korelasi berarti komunikasi internal memiliki hubungan yang kuat dengan motivasi kerja pegawai.

Nilai koefisien determinasi ($KD = 0,361 \times 100\%$) yaitu 36,1%, artinya meningkatnya atau menurunnya Motivasi kerja pegawai Balai Diklat IV PU tergantung pada bagaimana komunikasi internal. Sedangkan sisanya $100\% - 36,1\% = 63,9\%$ dipengaruhi oleh faktor lainnya. Dari perhitungan signifikansi korelasi diketahui t_{hitung} sebesar 4,751 dan nilai t_{tabel} ($dk = n - 2$) dengan $\alpha = 0,05$ yaitu sebesar 1,684.

Sehingga, $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya komunikasi internal memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan motivasi kerja pegawai.

Dari hasil uji *Coefficient* menyatakan nilai konstanta (a) sebesar 18,734 dan beta yaitu 0,601, serta harga t_{hitung} sebesar 4,751 dan tingkat signifikansi yaitu 0,000. Adapun per-samaan yang diperoleh dari hasil per-hitungan diatas yaitu $(Y = a + bX) = Y = 18,734 + 0,601X$, artinya konstanta (a) sebesar 18,734 menyatakan bahwa jika Komunikasi internal bernilai 0 atau Motivasi kerja pegawai tidak dipe-ngaruhi oleh Komunikasi internal, maka Motivasi kerja pegawai akan tetap mempunyai nilai sebesar 18,734. Per-samaan ini memiliki hubungan

yang positif, sehingga koefisien regresi sebesar 0,601 menyatakan bahwa setiap terjadi perubahan (peningkatan atau penurunan) satu poin pada variabel X, maka akan diikuti pula oleh perubahan variabel Y sebesar 0,601.

Hal ini berarti variabel X mempunyai hubungan yang erat dengan variabel Y, begitupula dengan Variabel Y mempunyai ketergantungan terhadap Variabel X dengan arah perubahan positif. Sehingga hipotesis penelitian yang dirumuskan diterima, yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara Komunikasi internal terhadap Motivasi kerja pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan IV Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian peneliti akan menjelaskan kembali hasil dari pengolahan data yang telah disimpulkan mengenai “Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan IV Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat”. Adapun kesimpulan dari hasil pengolahan data tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal di Balai Pendidikan dan Pelatihan IV Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat berada dalam kategori sangat baik. Artinya, keadaan ini menunjukkan bahwa proses komunikasi internal sudah berjalan lancar dan efektif. Hal ini diperjelas dengan skor rata-rata dari setiap dimensi pada variabel X (Komunikasi Internal) termasuk dalam kategori sangat baik. hal ini dapat dilihat dari dimensi komunikasi internal seperti komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal.
- 2) Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan VI Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat berada dalam kategori sangat baik. Artinya, keadaan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai sudah berja telah menunjukkan hasil yang diinginkan oleh

lembaga. Hal ini diperjelas dengan skor rata-rata dari setiap dimensi pada variabel Y (Motivasi Kerja Pegawai) termasuk dalam kategori sangat baik. hal ini dapat dilihat dari dimensi motivasi kerja pegawai seperti semangat kerja, rasa tanggung jawab, partisipasi aktif, dan kreativitas.

- 3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari komunikasi internal terhadap motivasi kerja pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan IV Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. komunikasi internal berkorelasi rendah terhadap motivasi kerja pegawai. motivasi kerja pegawai salah satunya dipengaruhi dari komunikasi internal itu sendiri. Sedangkan faktor motivasi kerja pegawai yang lainnya dapat dipengaruhi dari pelayanan panitia, sarana dan prasarana, manajemen diklat kepemimpinan, kompensasi, iklim organisasi dan faktor lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai komunikasi internal terhadap motivasi kerja pegawai pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan IV Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, peneliti bermaksud untuk memberikan rekomendasi yang mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi

lembaga maupun bagi peneliti selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

Setelah melakukan pengamatan dengan hasil penelitian terkait dengan komunikasi internal terhadap motivasi kerja pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan IV Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Berikut rekomendasi yang coba peneliti berikan:

a. Pada dasarnya komunikasi yang ada di lembaga sudah tergolong ke dalam kategori sangat baik, oleh karena itu, para personil di dalam lembaga yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung untuk menjaga sistem komunikasi internal agar senantiasa

berjalan efektif dan efisien juga mempertahankan motivasi kerja pegawai yang sudah berjalan agar lebih baik lagi.

- b. Dalam berkomunikasi, hendaknya seluruh personil lembaga memiliki sikap terbuka dalam memberikan maupun menerima informasi, sehingga tujuan lembaga akan mudah tercapai.
- c. Sikap keterbukaan dalam menyampaikan dan menerima informasi merupakan suatu hal yang penting bagi kemajuan lembaga, maka dari itu apabila ada suatu masalah atau ada informasi kurang jelas yang diterima oleh pegawai, sebaiknya selalu berdiskusi dengan pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

Daft, L Richard. (2003). *Management*. Jakarta: Salemba Empat.

Djatmiko, Yayat Hayati. (2004). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Effendy, Onong Uchjana. (2009). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Cetakan kedua puluh dua*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.

Mangkunegara, A.A. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Muhammad, Arni (2009). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sarwoni. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Thoha, Miftah. (2004). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.