
Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ni Putu Chandra Saharani Putri⁽¹⁾
Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat⁽²⁾
I Gede Aryana Mahayasa⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia.
e-mail : csaharani55@gmail.com

ABSTRACT

PT Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Minyak Sanggaran in Denpasar is a fuel oil distribution company. This study aims to determine the effect of internal communication, workload and work motivation on employee performance. The population used was 70 employees and used saturated sampling. Data collected through observation, employee interviews, questionnaires and documentation and using the analysis technique used is multiple linear analysis. The results of this study prove that internal communication, workload and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. Internal communication partially has a positive and significant effect on employee performance. Workload partially has a negative and significant effect on employee performance. Work motivation partially has a positive and significant effect on employee performance. Suggestions that can be given in order to maintain good communication within the company, the company must pay attention to the workload given to employees, and the company must always provide encouragement to improve employee performance.

Keywords: *internal communication; work load; work motivation; employee performance.*

ABSTRAK

PT Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Minyak Sanggaran di Denpasar adalah perusahaan pendistribusian bahan bakar minyak. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh komunikasi internal, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan adalah 70 orang karyawan dan menggunakan *sampling* jenuh. Data yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara karyawan, penyebaran kuesioner dan dokumentasi dan menggunakan teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi internal, beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran yang dapat diberikan agar menjaga komunikasi yang baik di dalam perusahaan, perusahaan harus memperhatikan mengenai beban kerja yang diberikan pada karyawan, dan perusahaan harus selalu memberikan dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: *komunikasi internal, beban kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan*

Pendahuluan

Menurut (Suparyadi, 2015:02), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang dapat mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja pada karyawan agar mampu dalam memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan dari perusahaan. PT. Pertamina (Persero) ini merupakan perusahaan minyak dan gas bumi yang dimiliki Pemerintah Indonesia (*National Oil Company*), yang berdiri sejak tanggal 10 Desember 1957. perusahaan perseroan ini adalah untuk menyelenggarakan usaha di bidang minyak dan gas bumi, baik di dalam maupun di luar negeri serta kegiatan usaha lainnya yang terkait atau menunjang kegiatan usaha di bidang minyak dan gas bumi tersebut. Sehubungan adanya perubahan dan ketentuan yang berlaku di dalam lingkungan PT. Pertamina (Persero), maka peran sumber daya manusia sangat menentukan pencapaian tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan perusahaan, sehingga kualitas sumber daya manusia perlu ditingkatkan.

PT. Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Minyak Sanggaran atau TBBM Sanggaran ini adalah salah satu TBBM yang beroperasi di wilayah Bali yang berada di Kota Denpasar, disamping itu juga terdapat TBBM Manggis yang berada di Kabupaten Karangasem, kedua PT. Pertamina (Persero) ini berada di bawah pengawasan PT. Pertamina (Persero) *Region V* Surabaya yang bertugas sebagai penyuplai dan pendistribusi BBM solar non subsidi. TBBM Sanggaran yang terletak di Denpasar Selatan serta TBBM Manggis yang terletak di Kabupaten Karangasem merupakan dua perusahaan Pertamina yang mendukung pendistribusian bahan bakar minyak di Bali.

Melaksanakan tugas dan fungsinya TBBM Sanggaran ini didukung oleh sumber daya manusia yang terdiri dari karyawan organik atau tetap dan tenaga kontrak atau TKJP (tenaga kerja jasa pembantu). Karyawan tetap yang bertugas untuk melakukan pengawasan dalam masing-masing jabatan yang diberikan perusahaan serta mengkoordinir para TKJP dalam melakukan tugasnya. Karyawan kontrak atau TKJP bertugas membantu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tetap. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada karyawan TBBM Sanggaran terlihat bahwa kinerja yang dihasilkan belum maksimal, dimana masih ada penurunan pada tahun 2019.

PT. Pertamina (Persero) Terminal BBM Sanggaran ini memiliki peraturan mengenai pemutasian karyawan, jadi kebanyakan karyawan yang bekerja di dalam perusahaan TBBM Sanggaran ini adalah pemutasian dari cabang ke cabang yang berada di Bali maupun dari luar Bali, inilah yang menyebabkan terjadinya kecanggungan dalam berkomunikasi. Berdasarkan hasil wawancara beberapa karyawan mengenai komunikasi internal yang terjadi di dalam perusahaan

kurangnya interaksi di antara para karyawan dengan karyawan lain dan juga pemimpin dengan bawahannya dalam lingkungan perusahaan. Berdasarkan hasil observasi beberapa karyawan memiliki banyak tugas dan satu orang memiliki dua jabatan. Hasil wawancara beberapa karyawan tetap pada bagian *Jr Spv Distribution* banyak tugas yang harus di kerjakan dan juga harus lembur bekerja karena pada bagian distribution biasanya dikerjakan oleh dua orang dalam pengawasan berjalannya distribution BBM ketempat pengiriman seperti SPBU. Namun pada bulan oktober 2019 hanya ada satu orang karena adanya pemutasian.

Pada bagian *Jr. Spv Maintenain Service* dan *HSSE (Healtyh, Sefety, Security and Enviroment)* karyawan tetap yang satu orangnya memiliki dua jabatan dan mengerjakan dua tugas sekaligus. Namun pekerjaan tersebut juga di bantu oleh karyawan TKJP dan karyawan tetap hanya melakukan pengawasan, dari obsevasi langsung dalam melaksanakan tugasnya TKJP yang turun langsung melakukan pekerjaannya. Serta jika ada salah satu karyawan yang mengambil cuti kerja maka rekan yang lain yang mengambil alih pekerjaan tersebut agar tidak ada pekerjaan yang tertuda, ini yang menyebabkan tugas bertambah begitu pula dengan beban kerja. Tugas yang bertambah ini mengakibatkan karyawan menjadi lembur atau bekerja sampai lewat dari aturan jam pulang kerja. Aturan jam kerja adalah 8 jam kerja jika lebih ini tidak sesuai dengan peraturan pemerintah tentang ketenagakerjaan. Dampak tersebut akan menyebabkan karyawan merasa jenuh, mengalami penurunan kesehatan dan kelelahan dalam bekerja. Ini juga akan berdampak pada penurunan produktivitas pada kinerja karyawan.

Masalah yang juga terjadi di TBBM Sanggaran ini adalah kurangnya dalam memberikan motivasi yang menyebabkan penurunan pada kinerja karyawan dan tingkat di dalam motivasi kerja karyawan tetap dan kontrak memiliki hak yang sama di dalam perusahaan yaitu mengenai fasilitas yang diberikan perusahaan, kesejahteraan, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan, hak untuk cuti, jam kerja yang sama, penembangan atau pelatihan kerja dalam hal ini motivasi kerja karyawan mengalami penurunan.

Berdasarkan uraian masalah yang terjadi pada PT. Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Minyak Sanggaran yaitu, adanya penurunan kinerja karyawan dan dapat diketahui variable yang sapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan diantaranya komunikasi internal, beban kerja dan motivasi kerja. Untuk mengetahui dengan jelas mengenai komunikasi internal, beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka penulis melakukan penelitian yang berhubungan dengan hal tersebut pada PT. Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Minyak Sanggaran di Denpasar.

Tujuan penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal, beban kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Minyak Sanggaran. Dengan manfaat penelitian yaitu sebagai tambahan pengetahuan dalam memperluas wawasan khususnya tentang komunikasi internal, beban kerja, dan motivasi kerja serta memperdalam ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Kajian Pustaka

Menurut Paramitadewi (2017), kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan didasari dengan kecakapan, pengalaman, serta intensitas dan penggunaan waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan setiap penelitian berbeda-beda tergantung pada kondisi perusahaannya. Peneliti mengadopsi indikator kinerja karyawan menurut Munthe & Tiorida (2017); Rolos et al., (2018); Sufyati & Risa (2018), peneliti dapat mengadopsi indikator kinerja karyawan yakni: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tingkat kehadiran, komitmen kerja.

Menurut (Effendy, 2019:122), komunikasi internal adalah suatu pertukaran gagasan diantara administrator dan karyawan di dalam perusahaan atau organisasi dan pertukaran gagasan tersebut bisa secara horizontal maupun vertikal. Menurut Lestari & Kasmirudin (2017); (Effendy, 2019:122-124); Azzahra et al., (2018), peneliti dapat mengadopsi indikator dalam mengukur komunikasi internal yakni : komunikasi vertikal atasan ke bawahan, komunikasi vertikal bawahan ke atasan, dan komunikasi horizontal.

Menurut Karauwan et al., (2015), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang akan diterima karyawan berlandaskan pada jabatan maupun unit kerja di dalam organisasi. Indikator dalam mengukur beban kerja menurut Paramitadew (2017); Rolos et al., (2018); Sufyati & Risa (2018), peneliti dapat mengadopsi indikator untuk mengukur beban kerja yaitu : tugas-tugas, kondisi pekerjaan lingkungan kerja dan faktor somatis.

Menurut Dewi & Wibawa (2016), motivasi merupakan pendorong bagi seseorang dalam memberikan kontribusi secara optimal untuk keberhasilan organisasi dan menggapai tujuannya. Menurut Ardilla & Pramusinto (2015); Dewi & Wibawa (2016); Mariani & Sariyathi (2017), peneliti dapat mengadopsi indikator untuk mengukur motivasi kerja yakni: kebutuhan fisiologis, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan, aktualisasi diri jaminan kesehatan karyawan dan perasaan aman

Ardilla & Pramusinto (2015), menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Munthe & Tiorida (2017), juga menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian Lestari & Kasmirudin (2017), menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Diduga bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Minyak Sanggaran di Denpasar.

Rolos et al. (2018), menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Paramitadewi (2017), dan Pramudia et al., (2019), menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H2: Diduga bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Minyak Sanggaran di Denpasar.

Dewi & Wibawa (2016), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ardilla & Pramusinto (2015), Parta dan Mahayasa (2021), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian dilakukan Sitepu (2013), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis yang diajukan adalah:

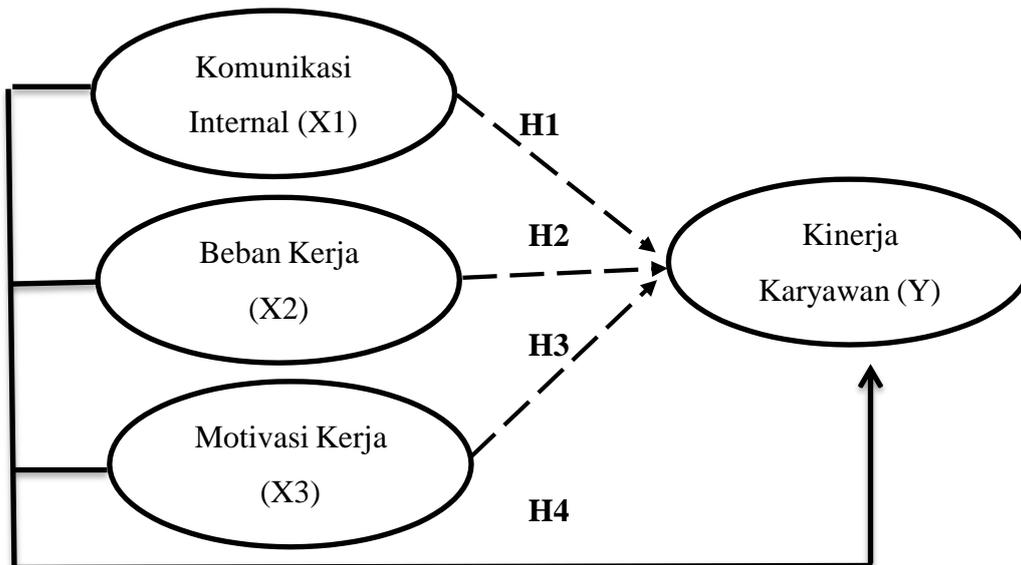
H3: Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Minyak Sanggaran di Denpasar.

Lestari & Kasmirudin (2017), menyatakan bahwa komunikasi internal dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Sitepu (2013), menyatakan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H4: Diduga komunikasi internal, beban kerja, motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Minyak Sanggaran di Denpasar.

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih dari variable (X) terhadap variable terikat (Y). Untuk lebih memahami tentang hubungan antara variabel dependent yaitu, kinerja karyawan dengan variabel independent yaitu, komunikasi internal, beban kerja, dan motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan rumusan hipotesis tersebut, maka dapat dilihat pada Gambar 1



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : Rolos et al., (2018); Dewi & Wibawa (2016); Lestari & Kasmirudin (2017) dan Sitepu (2013)

Penelitian ini dilakukan di Jl. Raya Pelabuhan Benoa No. 7, Pedungan, Kecamatan. Denpasar Selatan Kota Denpasar, Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Minyak Sanggaran yang berjumlah 70 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh yang mengambil semua anggota dalam populasi yakni 70 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut, yaitu: observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas dan uji reliabilitas dengan penyebaran kuesioner pada 70 orang responden, diperoleh nilai koefisien korelasi lebih dari 0.30 dan nilai alpha lebih besar dari 0.60. Sehingga, hal ini berarti seluruh variabel valid dan reliabel

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.75313623
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.047
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan hasil uji SPSS nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,200. Nilai *Sig.* > 0,05 sehingga dapat disimpulkan seluruh data berdistribusi normal.

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients				Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	31.111	6.211			5.009	.000		
<u>Komunikasi Internal</u>	.563	.157	.356		3.588	.001	.561	1.782
<u>Beban Kerja</u>	-.341	.080	-.322		-4.270	.000	.973	1.028
Motivasi Kerja	.398	.084	.468		4.752	.000	.570	1.754

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan hasil uji SPSS pada Tabel 2, dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai VIF, dinyatakan data pada penelitian ini tidak menunjukkan terjadinya multikolinieritas.

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized		Standardized		T	Sig.
		Coefficients		Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.421	4.040			2.332	.023
	Komunikasi Internal	-.120	.102	-.189		-1.172	.246
	Beban Kerja	-.027	.052	-.064		-.526	.601
	Motivasi Kerja	.014	.054	.042		.261	.795

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan hasil uji SPSS pada Tabel 3, terlihat nilai probabilitas signifikasinya berada di atas tingkat kepercayaan 5%. Data dikatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	31.111	6.211		5.009	0
1	Komunikasi Internal	0.563	0.157	0.356	3.588	0.001
	Beban Kerja	-0.341	0.08	-0.322	-4.27	0
	Motivasi Kerja	0.398	0.084	0.468	4.752	0

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 1,603 + 0,220X_1 + 0,339X_2 + 0,246X_3 + e$$

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	0.635	0.619	5.882

Sumber : Data diolah 2021

R Square sebesar 0,635. Angka tersebut menunjukkan bahwa 63,5% variasi variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel komunikasi internal (X1), beban kerja (X2), dan motivasi kerja (X3).

Uji Parsial (t-test)

Berdasarkan hasil uji SPSS pada tabel 4 pada uji regresi linear berganda, ditemukan hasil sebagai berikut:

1. Komunikasi internal dalam penelitian ini mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} adalah 3,588 lebih besar dari t_{tabel} 1,668 dan nilai signifikansi sebesar 0,001.
2. Beban kerja dalam penelitian ini mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} adalah -4,270 lebih besar dari t_{tabel} -1,668 dan nilai signikansi sebesar 0,000.
3. Motivasi kerja dalam penelitian ini mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} adalah 4,752 lebih besar dari t_{tabel} 1,668 dan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Uji Statistik F (F-Test)

Tabel 6. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3981.07	3	1327.02	38.35	.000 ^b
	Residual	2283.8	66	34.603		
	Total	6264.87	69			

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 6, dengan menggunakan program SPSS 16.0 *for windows*, dapat dilihat hasil uji menunjukkan nilai $F_{hitung} = 38,350$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,74$ berada pada daerah penolakan H_0 , maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Berarti memang benar ada pengaruh secara simultan antara komunikasi internal (X1), beban kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikansi 0,000 (Signifikan).

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial komunikasi internal (X1) dan motivasi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan sedangkan beban kerja (X2) secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan komunikasi internal (X1), beban kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Minyak Sanggaran di Denpasar

Terkait dengan kinerja karyawan diharapkan pada PT. Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Minyak Sanggaran di Denpasar diharapkan menciptakan budaya disiplin kerja, agar tidak terjadinya penurunan absen pada karyawan. Pemimpin harus lebih tegas dalam menyikapi masalah absensi kerja dan mempertegas serta memberi teguran pada karyawan yang melebihi batasan absensi yang sudah ditetapkan didalam perusahaan. Terkait dengan komunikasi internal diharapkan pada PT. Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Minyak Sanggaran di Denpasar lebih bisa menumbuhkan rasa kekeluargaan, menanamkan rasa toleransi antar karayawan serta pemimpin juga harus memberikan pengarahan agar adanya masalah yang terjadi di perusahaan bisa diselesaikan bersama-sama seperti adanya perbedaan pendapat di dalam perusahaan.

Terkait beban kerja diharapkannya PT. Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Minyak Sanggaran di Denpasar lebih memperhatikan lagi mengenai beban kerja yang diberikan kepada karyawan serta dengan selalu memperhatikan beban kerja ini karyawan akan mampu meningkatkan kinerja dalam diri serta diharapkan dapat membuat karyawan merasa betah dan loyal terhadap terhadap kegiatan organisasi dalam perusahaan. Serta dengan memberikan dukungan lingkungan kerja dalam perusahaan yang wangi agar pekerjaan lebih lancar dan dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Mengingat bahwa PT Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Minyak ini dekat

dengan tempat pembuangan sampah (TPA). Terkait dengan hasil penelitian mengenai motivasi kerja diharapkan PT. Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Minyak Sanggaran di Denpasar untuk memberikan peralatan dan perlengkapan kerja yang lebih canggih guna memudahkan karyawan bekerja sehingga keterampilan yang dimiliki karyawan untuk melakukan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih dalam lagi mengenai variabel-variabel yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan seperti contohnya variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan stress kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Ardilla, N. D., & Pramusinto, H. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bp3Akb Provinsi Jawa Tengah. *Dinamika Pendidikan*, 10(1), 53–66.
- Azzahra, F., Bagia, I. wayan, & Kirya, I. K. (2018). *Pengaruh Kompetensi Intelektual Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT Semangat Pagi Indonesia*. 4(2), 85–94.
- Dewi, C., & Wibawa, I. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bpd Bali Cabang Ubud. *None*, 5(12), 248742.
- Effendy, O. U. (2019). *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek* (T. Surjaman (ed.); 29th ed.). PT. Remaja Rosdakarya.
- Karauwan, R., Lengkong, V. P. ., & Mintardjo, C. (2015). Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 1196–1207.
- Lestari, G., & Kasmirudin, &. (2017). pengaruh Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Industri Media PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru. *Jom Fisip*, 4(2), 1–12.
- Mariani, L. M. I., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(7), 244999.
- Munthe, K., & Tiorida, E. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1), 86.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia ABSTRAK Manusia sebagai faktor utama dalam setiap kegiatan organisasi merupakan asset yang unik , karena dalam pengelolaannya begitu banyak faktor yang mempengaruhi dan sangat sulit untuk. *E*, 6(6), 3370–3397.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(1), 65-76.
- Pramudia, A., Samdin, Yusuf, Budi, N., Mokodompit, E. A., & Ramdhani, F. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Kendari. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 11(No. 2), hal. 1-11.
- Rolos, J., Sambul, S., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(004), 19–27.

-
- Sitepu, A. T. (2013). Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 1123–1133.
- Sufyati, & Risa, M. (2018). Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (Lldikti) Wilayah Iii Jakarta Layanan Pendidikan Tinggi (Lldikti) Wilayah Iii Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(3), 399–408.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber daya manusia menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kopetensi SDM* (P. Christian (ed.)). ANDI.