JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 10, Oktober 2025
E-ISSN : 3047-7824

STRATEGI KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KARYAWAN (STUDI KASUS DI PT AGUNA SATYA MULYA)

ORGANIZATIONAL COMMUNICATION STRATEGIES IN INCREASING EMPLOYEE MOTIVATION (CASE STUDY AT PT AGUNA SATYA MULYA)

Annisa Devianti[1], Intan Leliana[2], Laurensia Retno Hariatiningsih[3]
[1,2] Fakultas Komunikasi Dan Bahasa, Universitas Bina Sarana Informatika
Email : annisadevianti43@gmail.com[1], intan.ila@bsi.ac.id[2] Laurensia.lrs@bsi.ac.id[3]*

Article Info

Article history :
Received : 30-09-2025
Revised : 02-10-2025
Accepted : 04-10-2025
Pulished : 06-10-2025

Abstract

Employees are the most valuable asset an organization possesses; therefore, it is essential for organizations to foster employee work motivation. High levels of motivation can contribute significantly to achieving organizational goals, as motivated employees tend to perform more optimally. This study aims to analyze the organizational communication strategies implemented by PT Aguna Satya Mulya. A descriptive qualitative approach was used, employing four data collection techniques: interviews, observations, documentation, and literature review. The findings reveal that PT Aguna Satya Mulya's communication strategies include organizing family gatherings, town hall meetings, uncommon Friday activities, and providing performance-based bonuses. Although no formal evaluation of these strategies is conducted, the management seeks feedback through informal communication channels to continuously refine their communication strategies to better align with employees' needs and expectations

Keywords: Communication Strategy, Organizational Communication, Employee Motivation

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting yang dimiliki sebuah organisasi, oleh karena itu penting bagi organisasi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Tingginya motivasi kerja karyawan dapat membantu organisasi mencapai target atau tujuan karena kinerja karyawan yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi komunikasi organisasi yang diterapkan oleh PT Aguna Satya Mulya. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan empat teknik pengumpulan data, yaitu: wawancara, observasi, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi komunikasi organisasi yang diterapkan oleh PT Aguna Satya Mulya antara lain: melakukan kegiatan *family gathering, town hall meeting, uncommon Friday,* dan memberikan bonus. Meskipun tidak ada evaluasi formal terhadap penerapan strategi komunikasi organisasi, manajemen PT Aguna Satya Mulya berusaha untuk mengumpulkan *feedback* dari karyawan melalui komunikasi informal agar dapat dijadikan dasar dalam memperbaiki strategi komunikasi organisasi yang diterapkan sehingga lebih sesuai dengan keinginan dan harapan karyawan

Kata Kunci : Strategi Komunikasi, Komunikasi Organisasi, Motivasi Karyawan

PENDAHULUAN

Salah satu komponen utama dalam mencapai suatu tujuan perusahaan yaitu motivasi kerja karyawan. Tingginya motivasi kerja suatu individu membuat individu bekerja lebih antusias dan terdorong sehingga dapat memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja dan produktivitas. Hal tersebut akan memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan dalam mencapai tujuan

organisasi serta meningkatkan daya saing di pasar (Wilson Seran & Ariyani, 2023). Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja suatu individu dapat meningkatkan absensi, penurunan kualitas sumber daya manusia (SDM), hingga meningkatkan *turnover* karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, untuk mencapai hasil optimal sesuai dengan target yang ditetapkan, perusahaan perlu berupaya meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga mereka terdorong untuk memberikan tenaga dan pikirannya dalam bekerja (Shalahuddin, 2022).

Namun memotivasi karyawan menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi atau perusahaan karena hal tersebut tidak mudah untuk dilakukan secara konsisten dan efektif. Pasalnya, setiap karyawan memiliki keinginan, kebutuhan, serta harapan yang berbeda-beda dengan karyawan lainnya (Maulyan & Sandini, 2024). Perusahaan akan mendapatkan kinerja optimal dari karyawannya apabila perusahaan mampu memahami dan mencari solusi atas permasalahan motivasi kerja karyawan. Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil yang ditemukan dalam penelitian *Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan* yang dilakukan oleh (Maulyan & Sandini, 2024) yaitu, pemenuhan kebutuhan dan keinginan karyawan oleh perusahaan berperan dalam mendukung peningkatan prestasi kerja mereka. Penerapan bentuk strategi dalam upaya peningkatan motivasi karyawan, dapat berupa: memberikan penghargaan atas pencapaian kinerja yang baik, menyediakan waktu untuk pengembangan karier, mengadakan kegiatan pembangun tim atau pelatihan, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta menciptakan lingkungan kerja yang bersih dan menyenangkan (Wilson Seran & Ariyani, 2023).

Strategi komunikasi dalam membangun motivasi kerja karyawan sangat dibutuhkan di sebuah organisasi atau perusahaan. Komunikasi dalam organisasi tidak hanya menjadi sarana sebagai penyampaian informasi, melainkan menjadi media untuk menjalin hubungan antar individu, menyatukan visi misi, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan positif untuk pertumbuhan serta kesejahteraan karyawan (Rizkyana et al., 2023). Hasil penelitian milik (Chandra et al., 2023) dengan judul *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Marga Agung Tahun 2022* memaparkan bahwa komunikasi organisasi memberikan pengaruh sebesar 42% pada motivasi kerja karyawan. Penemuan ini menegaskan bahwa komunikasi organisasi memiliki peranan yang penting dalam membangun motivasi kerja dan pada akhirnya akan berdampak pada kinerja karyawan.

PT Aguna Satya Mulya merupakan sebuah perusahaan level nasional yang berfokus dalam bidang telekomunikasi dan konstruksi. Sejak tahun 2019, perusahaan ini telah mengembangkan sayapnya disektor telekomunikasi. Perusahaan ini berperan sebagai *system integrator* yang menyediakan layanan pengembangan solusi, pembangunan infrastruktur ICT, serta integrasi layanan teknologi untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Perusahaan yang memiliki 25 hingga 50 karyawan ini, menyadari bahwa dalam pencapaian keberhasilan suatu bisnis kualitas serta motivasi kerja sumber daya manusia memiliki pengaruh besar, oleh sebab itu sumber daya manusia (SDM) dapat dikatakan sebagai salah satu aset terpenting sebuah organisasi atau perusahaan. Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawannya, PT Aguna Satya Mulya menerapkan beberapa strategi komunikasi organisasi yang tidak hanya berfokus pada penyampaian informasi formal, tetapi juga mendorong interaksi yang terbuka dan partisipatif. Strategi komunikasi ini dirancang agar komunikasi antara manajemen dan karyawan dapat berjalan secara dua arah, membangun kebersamaan antar karyawan dan membangun kepercayaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif. Melalui penjabaran tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi komunikasi organisasi yang diterapkan oleh PT Aguna Satya Mulya serta mengetahui kontribusinya terhadap motivasi kerja karyawan

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 10, Oktober 2025
E-ISSN : 3047-7824

KAJIAN PUSTAKA

1. Motivasi Karyawan

Hasibuan sebagaimana dikutip oleh (Mentang, 2021) motivasi merupakan "Bagaimana mengarahkan kemampuan dan potensi bawahan agar dapat bekerja sama secara produktif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan." Sedangkan Amirullah dalam (Yuliana & Rahadi, 2021) memaparkan bahwa "Motivasi adalah dorongan atau dukungan untuk menumbuhkan semangat dalam diri seseorang untuk mencapai tujuannya."

2. Komunikasi Organisasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), "organisasi adalah kesatuan (susunan dan sebagainya) yang terdiri atas bagian-bagian (orang dan sebagainya) dalam perkumpulan dan sebagainya untuk tujuan tertentu" Sedangkan secara etimologis, istilah komunikasi berasal dari bahasa latin yaitu communication yang merujuk pada tindakan memberi tahu maupun melakukan pertukaran (Damayani Pohan & Fitria, 2021).

METODE PENELITIAN

Perancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif. (Abdussamad, 2021) dalam buku yang berjudul *Metode Penelitian Kualitatif* menerangkan bahwa, "Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang lebih difokuskan untuk mendeskripsikan keadaan sifat atau hakikat nilai suatu objek atau fenomena tertentu." Penelitian kualitatif berfungsi untuk menggambarkan, mengkaji secara mendalam, menganalisis, serta menafsirkan suatu fenomena sosial tertentu (Waruwu, 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Komunikasi PT Aguna Satya Mulya

Strategi komunikasi yang diterapkan pada organisasi bertujuan untuk mencapai sebuah tujuan, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Terdapat beberapa strategi komunikasi yang dapat digunakan dalam sebuah organisasi, tetapi pemilihan sebuah strategi harus berlandaskan pada situasi organisasi. Pada penelitian ini, pembahasan strategi komunikasi organisasi difokuskan pada dua bentuk, yaitu komunikasi formal dan komunikasi informal. Untuk mengetahui bagaimana strategi komunikasi yang diterapkan oleh PT Aguna Satya Mulya, peneliti menguraikan penjabaran berdasarkan komponen penyusunan strategi komunikasi organisasi yang dikemukakan oleh Effendy (2006), meliputi: mengenali sasaran komunikasi, pemilihan media komunikasi, tujuan pesan komunikasi, dan peranan komunikator dalam organisasi

Efektivitas Strategi yang Diterapkan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek krusial dalam menjaga produktivitas dan keberlangsungan kinerja organisasi. Dalam konteks ini, strategi komunikasi internal tidak hanya berfungsi sebagai saluran penyampaian informasi, tetapi juga sebagai instrumen dalam membangun ikatan emosional antara perusahaan dan karyawan. Strategi yang efektif akan mampu menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan kepuasan kerja, serta menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Salah satu strategi yang dinilai efektif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT Aguna Satya Mulya adalah pelaksanaan kegiatan *family gathering*.

Evaluasi Strategi Yang Diterapkan

Dalam setiap pelaksanaan strategi komunikasi, evaluasi menjadi tahap penting untuk mengukur efektivitas dan mengetahui berbagai kendala yang mungkin muncul di lapangan. Evaluasi ini mencakup penilaian terhadap pelaksanaan program, respon karyawan, serta hambatan-hambatan yang dihadapi oleh pihak manajemen. Dengan mengevaluasi strategi secara objektif, perusahaan dapat menyesuaikan pendekatan yang lebih tepat sasaran di masa mendatang. Dalam hal ini, pelaksanaan strategi peningkatan motivasi kerja tidak lepas dari sejumlah tantangan, baik dari sisi teknis, preferensi individu, hingga keterbatasan anggaran

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Aguna Satya Mulya, dapat disimpulkan bahwa strategi komunikasi organisasi yang diterapkan perusahaan memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Bentuk strategi komunikasi organisasi PT Aguna Satya Mulya yang diimplementasikan antara lain *town hall meeting, family gathering,* dan *uncommon Friday*. Seluruh kegiatan tersebut dirancang untuk membangun kedekatan antar elemen dalam organisasi, menciptakan kebersamaan, mengikis jarak struktural antara pimpinan dan karyawan, serta sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawan. Komunikasi dua arah yang terjalin dalam kegiatan tersebut memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan gagasannya, bertukar pikiran, dan berdiskusi langsung dengan pimpinan maupun manajemen, sehingga tercipta komunikasi internal yang lebih terbuka dan partisipatif. Selain strategi komunikasi dalam bentuk kegiatan, PT Aguna Satya Mulya juga memberikan penghargaan berupa materi kepada karyawan dengan penilaian kinerja tinggi.

Namun strategi komunikasi organisasi yang dilakukan PT Aguna Satya Mulya tidak lepas dari hambatan, seperti kondisi finansial perusahaan yang belum stabil sehingga implementasi strategi komunikasi masih belum konsisten serta perbedaan preferensi antar generasi yang terdapat dalam perusahaan. Untuk mengatasi hambatan tersebut, PT Aguna Satya Mulya melakukan evaluasi terhadap dampak dari strategi yang diterapkan guna memastikan kesesuaiannya dengan tujuan perusahaan serta menyusun perencanaan anggaran secara optimal agar pelaksanaannya tetap efektif

DAFTAR PUSTAKA

Abdussamad, Z. (2021). *Metode Peneltitian Kualitatif*. CV. syakir Media Press.

Asri, I. (2022). STRATEGI KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MEMBANGUN SEMANGAT KERJA PEGAWAI PUSDIKLAT TENAGA ADMINISTRASI KEMENTERIAN AGAMA RI. *IKON Jurnal Ilmu Komunikasi*, *27*(3), 267. https://doi.org/https://doi.org/10.37817/ikon.v27i3.2615

Basri, M., Mashuri, A., Yohanis, & Reski, M. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara. *Jurnal Mirai Management*, *8*(2), 204–212.

Bisri Mustofa, M., Wuryan, S., Sholiha, N. A., Arif, M. M., & Musa. (2021). KONTRIBUSI KOMUNIKASI INTERPERSONAL DALAM PERSPEKTIF ISLAM DI LINGKUNGAN ORGANISASI UIN RADEN INTAN LAMPUNG. *Journal of Islamic Communication & Broadcasting*, *1*(1).

Cahyono, A. D. (2020). STUDI KEPUSTAKAAN MENGENAI KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PASIEN RAWAT JALAN DI RUMAH SAKIT. *Jurnal Ilmiah Pamenang - JIP*, *2*(2), 1–6. https://doi.org/10.53599

Chandra, C. R. H., Kristy, E. V., Hasibuan, A. F., Fariha, N. F., & M. Nastain, M. N. (2023). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Marga Agung Tahun 2022.

JKOMDIS : Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Media Sosial, *3*(1), 1–7. https://doi.org/10.47233/jkomdis.v3i1.457

Cyrious, C., & Adriana, E. (2023). Faktor Komunikasi Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, *3*(3), 194–206. https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i3.630

Dahlia, D., Wulandari, S., Haldrian, & Indrawan, I. (2025). TEKNIK PENGUMPULAN DATA EVALUASI PENDIDIKAN. *Jotika Journal in Education*, *4*(2), 63. https://jurnalpelitanegribelantaraya.com/index.php/JPMP/article/view/31/12

Damayani Pohan, D., & Fitria, U. S. (2021a). JENIS JENIS KOMUNIKASI. In *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies* (Vol. 2, Issue 3). http://pusdikra-publishing.com/index.php/jrss

Damayani Pohan, D., & Fitria, U. S. (2021b). JENIS JENIS KOMUNIKASI. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, *2*(3). http://pusdikra-publishing.com/index.php/jrss

Darmawan, D., & Ernawati. (2021). MOTIVASI KARYAWAN DAN HASIL KERJA BAGI ORGANISASI. *Jurnal Baruna Horizon*, *4*(4).

Dermawansyah, M., & Rizqi, R. M. (2021). ANALISIS STRATEGI KOMUNIKASI PEMASARAN MELALUI DIGITAL MARKETING PADA HOME INDUSTRI KOPI CAHAYA ROBUSTA SUMBAWA. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, *4*(1). https://jurnal.uts.ac.id/index.php/jmb/article/view/1047

Ena, Z., & Djami, S. H. (2020). PERANAN MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP MINAT PERSONEL BHABINKAMTIBMAS POLRES KUPANG KOTA. *Jurnal Among Makarti*, *13*.

Fadhallah. (2021). *Wawancara* (Vol. 1). UNJ PRESS. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=rN4fEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=wawancara+terstruktur,+tidak+terstruktur&ots=yyGMF6_76O&sig=6UTeKh4ONlhejlmS3sDJVb5sBc8&redir_esc=y#v=onepage&q=wawancara%20terstruktur%2C%20tidak%20terstruktur&f=false

Fatimah, K., Putra, V. G. R., Viono, T., & Busri, H. (2024). Dimensi Reward dan Punishment dalam Pendidikan: Perspesktif Hierarki Kebutuhan Maslow. *AS-SABIQUN*, *6*(4), 682–708. https://doi.org/10.36088/assabiqun.v6i4.5075

Fitri, A. N., Sutarjo, & Karyawati, L. (2021). Konsep Pendidikan Islam Menurut K.H. Ahmad Dahlan. *Edumaspul - Jurnal Pendidikan*, *6*(1).

Gah, M. Z., Liliwery, A., & Adang Djaha, A. S. (2021). Implementasi Komunikasi Pelaksanaan Program BUMDES di Desa Pantae Kecamatan Biboki Selatan Kabupaten Timor Tengah Utara. *Jurnal EBI*, *3*(1). https://doi.org/10.52061/ebi.v3i1.28

Gunawan, M., Hasan, F., & Mariyam, S. (2022). POLA KOMUNIKASI ORGANISASI HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM DI DALAM MEMBANGUN RELASI "CONNECTION." *Selasar KPI : Referensi Media Komunikasi Dan Dakwah*, *2*(2), 37–46. https://ejournal.iainu-kebumen.ac.id/index.php/selasar

Haryono, C. G. (2020). *RAGAM METODE PENELITIAN KUALITATIF KOMUNIKASI* (D. E. Restiani, Ed.; 1st ed.). CV Jejak, Anggota IKAPI. https://www.google.co.id/books/edition/Ragam_Metode_Penelitian_Kualitatif_Komun/7RwREAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=kualitatif+adalah&printsec=frontcover

Ismail, Y. (2022). STRATEGI KOMUIKASI DALAM SOSIALISASI MANFAAT PAJAK BUMI. *JURNAL ILMU KOMUNIKASI*, *5*.

Istighfara, F., & Zaki, A. (2022). Strategi Komunikasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru di MIS Nurul Iman Kecamatan Gebang. *Tut Wuri Handayani : Jurnal Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, *1*(1).

Jannah, N., Fitriawardhani, T., & Ekantoro, J. (2024). STRATEGI KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN CANGKRUK VAPE SHOP SIDOARJO. *Jurnal Intelektual Administrasi Publik Dan Ilmu Komunikasi*, *11*(1).

Khairunnisa, H., Syam, H. M., & Susilawati, N. (2023). Gaya Komunikasi Pimpinan Dalam Memotivasi Karyawan (Studi Pada Karya Media). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FISIP Unsyiah*, *8*(4). www.jim.unsyiah.ac.id/FISIP

Kusmayadi, B., & Vikaliana, R. (2021). Pendekatan Konsep Lean untuk Mengurangi Waste Transportasi dengan Optimasi Truk (Studi Kasus Di Perusahaan Distributor PT. XYZ). *Jurnal Manajemen Logistik*, *1*(1), 20–28. http://ojs.stiami.ac.id

Kustiawan, W., Khairani, L., Lubis, D. R., Lestari, D., Yassar, F. Z., Albani, A. B., Zuherman, F., Ahmad, A. S., Universitas, A., Negeri, I., Utara, S., Dakwah, F., Komunikasi, D., Williem Iskandar, J., Percut, P. V, & Tuan -Medan, S. (2022). PENGANTAR KOMUNIKASI NON VERBAL. *JOURNAL ANALYTICA ISLAMICA*, *11*(1). http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/alirsyad/article/downloadSuppFile/6618/999

Maulyan, F. F., & Sandini, D. (2024). PENGARUH KERJASAMA TIM, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN. *Jurnal Sains Manajemen*, *6*(1), 2685–6972.

Mentang, S. X. (2021). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA. *JUIMA : Jurnal Ilmu Manajemen*, *22*(1).

Monika, N. R., & Kusumawardhani, T. (2022). PERAN KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. KEIHIN INDONESIA. *INTERPRETASI*, *3*(1).

Musdhalifa, D., & Syaifudin, M. (2023). Persepsi Dan Komunikasi Dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Al-Kifayah: Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, *2*(1). https://doi.org/10.53398/ja.v2i1.298

Mustofa, M. B., Wuryan, S., & Meilani, F. (2021). KOMUNIKASI VERBAL DAN NONVERBAL PUSTAKAWAN DAN PEMUSTAKA DALAM PERSPEKTIF KOMUNIKASI ISLAM. *At-Tanzir: Jurnal Prodi Komunikasi Dan Penyiaran Islam*, *12*(1). https://doi.org/10.22373/taujih.v1i2.7204

Nafi'a, Z. I., & Muhid, A. (2021). PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KOMUNIKASI ANTAR PRIBADI TERHADAP KEAKTIFAN PENGURUS GERAKAN PEMUDA ANSOR CABANG TRENGGALEK. *Jurnal Mediakita: Jurnal Komunikasi Dan Penyiaran Islam*, *5*.

Napitupulu, E. E., & Toruan, R. M. L. L. (2023). Efektivitas Komunikasi Verbal Dan Non Verbal Dalam Komunikasi Antarbudaya Progam Studi Ilmu Komunikasi Universitas Sari Mutara Indonesia. *Jurnal Teknologi, Kesehatan & Ilmu Sosial*, *5*(2), 252–262. http://e-journal.sari-mutiara.ac.id/index.php/tekesnos

Nardina Shalsabila, R., & Ningsih, S. (2023). Pembinaan Pegawai Bagian Management Trainee di PT Jasa Marga Pusat Jakarta Timur. *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, *6*(2). http://pandita-fia.unkris.ac.id/

Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AIR MANADO. *Jurnal EMBA*, *9*(2), 387–394.

Putra, A. T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, *5*(4), 1751–1765. https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i4.1974

Putri, H. S., Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT REASURANSI NASIONAL INDONESIA. *JIMP*, *3*(1).

Rizkyana, N. P. F., Muntaz, R., Sulaeman, B., Alfita, A., & Ferdiana, R. (2023). ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MEMBANGUN BUDAYA KERJA POSITIF. *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, *7*(11).

Romdona, S., Senja Junista, S., & Gunawan, A. (2025). TEKNIK PENGUMPULAN DATA: OBSERVASI, WAWANCARA DAN KUESIONER. *JISOSEPOL: JURNAL ILMU SOSIAL EKONOMI DAN POLITIK*, *3*(1), 39–47. https://samudrapublisher.com/index.php/JISOSEPOL

Rusnawati. (2020). STRATEGI KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN GAYO LUES. *Jurnal Al-Ijtimaiyyah*, *6*(2), 89–110.

Samuel, T., & Septina, F. (2020). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan CV. Muncul Anugerah Jaya. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, *3*(2), 103. https://doi.org/10.35914/jemma.v3i2.365

Sapmala Marbun, K., Romadon Tanjung, H., & Rahima, A. (2021). KESALAHAN BERBAHASA PADA PENULISAN MEDIA LUAR RUANG DI BARUS TAPANULI TENGAH. *Jurnal Bahasa Dan Sastra Indonesia BASASASINDO*, *1*(2), 2775–4693. https://jurnal.spada.ipts.ac.id/index.php/basasasindo/article/view/276

Seneru, W., Paharuddin, Utama, F. Y., Rosnani, Murcahyanto, H., Mohzana, Sesario, R., Edmizal, E., Laksono, R. D., & Kamaluddin. (2024). *STRATEGI KOMUNIKASI ORGANISASI YANG EFEKTIF*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri. https://www.researchgate.net/publication/381708577

Shalahuddin. (2022). Improving Employee Performance Through Good Organizational Culture and Work Motivation. *Advances in Human Resource Management Research*, *1*(1), 1–15.

Siregar, R. T., Enas, U., Putri, D. E., Hasbi, I., Ummah, A. H., Arifudin, O., Hanika, I. M., Zusrony, E., Chairunnisah, R., Ismainar, H., Syamsuriansyah, Bairizki, A., Lestari, A. S., & Utami, M. M. (2021). *KOMUNIKASI ORGANISASI*. WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG.

Smaradhana, B. S. (2024). PENGARUH GAYA KOMUNIKASI PIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT EKAJAYA KARUNIA ABADI SURABAYA. *JOURNAL COMMUNICATION SPECIALIST*, *3*(1).

Sulaiman, A., Nurdin, H., & Zulyadi, T. (2021). KOMUNIKASI PENINGKATAN AKREDITASI PROGRAM STUDI. *Jurnal Peurawi: Media Kajian Komunikasi Islam*, *4*(1).

Sunaryo, & Amelia, R. W. (2025). ANALISIS IMPLEMENTASI MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN SINOHYDRO CORPORATION LIMITED JAKARTA SELATAN. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, *3*(1), 2025. https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index

Suryani, I., Sagiyanto, A., & Leliana, I. (2022). Strategi Komunikasi Dalam Industri Pariwisata Pasca Pandemi Covid-19. *JURNAL PUBLIC RELATIONS-JPR*, *3*(1). https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/108016243/754-libre.pdf?1701242150=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DStrategi_Komunikasi_dalam_Industri_Pariw.pdf&Expires=1747147401&Signature=IlDQkepAghe7wIAb4aekh0s-IwdK2hQyaxmAWKo6ow3sjHaeqpgGpfQzrzSLZU0Lkw8d5C0wIxWMW9Nl3aN0TQrFilw0mPGn2P3BvHBOFamvj4DXU-xYAWIZqq3y9ZTu1nhZNAKNXb~DERvM7SXyZ3jx8V0JMa~xjm-Ke2pfBJ1YQf5ZpItWoQiLB~LaDF7ZHsS-1L4Kfmn1re-rOUh~58ym9UnJcE7~hag2Mt3E19FW-YdysVERNn7nTri5-IbACZZ52YVYGDQguoMkL115-5hu-L1eVOnnT1NznSpFyvFJKrwJLuz2JdxB8T-AP~fLJ0mRI4bauAfih94n0pmIvg__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Taufik Al Hakim, M., Irawan, B., & Teguh Prakoso, C. (2020). PERAN SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DALAM MENERTIBKAN PEDAGANG KAKI LIMA (PKL) DI

TAMAN SIRING KANDILO KECAMATAN TANA PASER KABUPATEN PASER. *EJournal Administrasi Publik*, *8*(3), 9142–4155. https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2020/06/EJOURNAL%20B%20(06-23-20-03-10-10).pdf

Vinnesea, E., Rifai, M., & Lubis, F. O. (2021). Strategi Komunikasi Akun Instagram Ubah Stigma Dalam Meningkatkan Kesadaran Masyarakat Mengenai Kesehatan Mental. *Jurnal PETIK*, *7*(2).

Waruwu, M. (2024). Pendekatan Penelitian Kualitatif: Konsep, Prosedur, Kelebihan dan Peran di Bidang Pendidikan. *Afeksi: Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, *5*(2). https://afeksi.id/jurnal/index.php/afeksi/

Widiyaningrum, W., & Toni, A. (2020). Implementasi Komunikasi Organisasi pada Surat Kabar Harian Memo. *CARAKA : Indonesian Journal of Communications*, *1*(2), 44–51. https://doi.org/10.25008/caraka.v1i2.44

Wilson Seran, R., & Ariyani, I. (2023). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PENDAMPING SOSIAL PROGRAM KELUARGA HARAPAN DI PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR*. *7*(1).

Wulandari, W., Hamidah, & Hamandia, M. R. (2023). Strategi Komunikasi Organisasi Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Di RSUD Lahat. *Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Media Sosial (JKOMDIS)*, *3*(1).

Yuliana, R., & Rahadi, D. R. (2021). KOMUNIKASI INTERPERSONAL DALAM MENINGKATKAN MOTIVASIKARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19. *Jurnal Magisma*, *9*(1).

Zamzami, & Sahana, W. (2021). Strategi Komunikasi Organisasi. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, *2*(1).

Zulfirman, R. (2022). IMPLEMETASI METODE OUTDOOR LEARNING DALAM PENINGKATAN HASIL BELAJAR SISWA PADA MATA PELAJARAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI MAN 1 MEDAN. *Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran*, *3*(2). http://dx.doi.org/10.30596%2Fjppp.v3i2.11758