

Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Studi Korelasional Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Unit Riung Bandung

Dinda Wulandari*, Tresna Wiwitan

Prodi Hubungan Masyarakat, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*dindawulandari56@gmail.com, tresnawiwitan@yahoo.com

Abstract. BRI is one of the state-owned banks that has reaped many achievements and is one of the largest banks in Indonesia. The success of a company is certainly inseparable from the role of communication in the work environment. The role of a leader here becomes an important thing in fostering morale in employees in order to achieve company goals. Given that every leader must have a leadership communication style that is different for each individual. Therefore, the purpose of this study was to determine the effect of leadership communication on employee motivation at PT. Bank Rakyat Indonesia Riung Bandung Branch Unit. This location was taken using simple random sampling, from the many ± 45 bri unit auxiliary branch offices in Bandung, the determination of this location using the lottery technique by entering the names of BRI unit branches in Bandung, so that this research location was obtained. Using McClelland's theory of motivation where this theory focuses on three needs that will form motivation in work. The method used in this study is a correlational method with a quantitative approach. By using saturated sampling where the total number of employees in bri unit Riung Bandung branch is used as a sample with a total of 17 respondents. From the results of this study, it was found that there is an influence of leadership communication on employee work motivation at PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Riung Bandung Branch, with strong influence and standardized coefficients beta (β)= 0.693.

Keywords: Leadership Communication, Motivation for Work, McClelland Motivation Theory.

Abstrak. BRI merupakan salah satu bank milik pemerintah yang telah menuai banyak prestasi dan salah satu perbankan terbesar di Indonesia. Keberhasilan suatu perusahaan ini tentunya tidak terlepas dari adanya peran komunikasi di lingkungan kerjanya. Peran seorang pemimpin disini menjadi suatu hal yang penting dalam memupuk semangat kerja pada karyawan demi mencapai tujuan perusahaan. Mengingat setiap pimpinan pastilah memiliki gaya komunikasi kepemimpinan yang berbeda tiap individunya. Maka dari itu tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Unit Riung Bandung. Lokasi ini diambil dengan menggunakan *simple random sampling*, dari banyaknya ± 45 kantor cabang pembantu unit BRI yang ada di Bandung, penentuan lokasi ini menggunakan *lotre technique* dengan memasukan nama-nama cabang unit BRI yang ada di Bandung, sehingga didapatlah lokasi penelitian ini. Menggunakan teori motivasi McClelland dimana teori ini berfokus pada tiga kebutuhan yang akan membentuk motivasi dalam bekerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan sampling jenuh dimana keseluruhan jumlah pegawai yang ada di BRI Cabang Unit Riung Bandung ini dijadikan sampel dengan jumlah sebanyak 17 responden. Dari hasil penelitian ini, didapatkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Unit Riung Bandung, dengan pengaruh kuat dan nilai *Standardized Coefficients Beta* (β)= 0,693.

Kata Kunci: Komunikasi Kepemimpinan, Motivasi kerja, Teori Motivasi McClelland.

A. Pendahuluan

Untuk menjalankan hidup, manusia tentunya akan terus berinteraksi dengan kegiatan berorganisasi, mengingat pada dasarnya manusia terlahir sebagai makhluk sosial dan akan terus hidup berinteraksi dengan manusia lainnya dimanapun manusia berada, begitupun dalam dunia kerja, tiap manusia pastinya akan saling berinteraksi, dan menjadi bagian dari tempatnya bekerja. Organisasi ini adalah sekumpulan orang atau unit sosial yang sengaja dibentuk dan dikelola dengan memiliki tujuan atau sasaran bersama dan biasanya terdiri lebih dari dua orang.

SDM ialah bagian terpenting dalam suatu organisasi, yang bergerak sebagai perencana atau pelaku aktif pada suatu kegiatan organisasi. Untuk mencapai tujuan bersama ini tentunya memerlukan SDM selaku aset organisasi terpenting dalam proses menjalankan rencana yang telah dibuat agar tujuan yang diinginkan bisa terlaksana. Dalam menghasilkan kinerja yang tinggi maka dibutuhkan kualitas SDM yang bagus juga, karena itulah salah satu kegiatan perusahaan ditentukan oleh sistem pola korelasi yang terjadi baik itu antar sesama pegawai ataupun pegawai dan pemimpinnya (Nurhayati 2021).

Kinerja pegawai adalah suatu pencapaian seseorang dalam menjalankan tugas yang sesuai dengan job description-nya. Dengan adanya job description ini diharapkan pegawai dapat menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik, tepat waktu dan sesuai standar kualitas dan kuantitas. Dengan memiliki pegawai yang berkinerja tinggi dan kompetensi tinggi tentunya akan menghasilkan kerja yang baik dan kemungkinan tujuan organisasi bisa tercapai sangat besar. (Susanto and Anisah 2019).

Ada banyak faktor negatif yang bisa menurunkan kinerja pada karyawan, diantaranya yaitu karyawan mulai tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, kurang menaati peraturan, menurunnya semangat kerja karyawan dalam mencapai prestasi, pengaruh lingkungan kerja, ikut-ikutan teman yang semangat kerjanya telah menurun, dan tidak memiliki acuan untuk mencapai prestasi kerja yang baik. Maka dari itulah dalam suatu organisasi memerlukan seorang pemimpin untuk dapat menggerakkan seluruh sumber daya demi terciptanya efisiensi dan efektivitas kerja. Kepemimpinan dibutuhkan untuk memengaruhi dan menggerakkan bawahan guna mencapai tujuan organisasi (Sahertian, 2020:2). Dengan adanya kepemimpinan ini, perilaku seorang pemimpin dapat menjadi acuan dalam memupuk semangat kerja dan mempengaruhi perilaku karyawan atau para anggota organisasi bawahannya. (Tampi 2014)

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki keahlian dalam mempengaruhi anggotanya atau sekelompok orang yang ada dalam usaha demi tercapainya tujuan dengan memberikan arahan pada para pegawai untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan bersama. Kepemimpinan dipengaruhi oleh perilaku dan sifat yang dimiliki seorang pemimpin, karena perilaku dan sifat seseorang pada umumnya berbeda-beda, tentunya setiap pimpinan pastilah akan berbeda pula gaya kepemimpinannya antara pemimpin yang satu dengan pemimpin lainnya. Maka dari itu peran pemimpin disini sangat mempengaruhi dalam mendukung tercapainya tujuan usaha tersebut (Sitorus, 2020:2).

Kinerja pegawai tidak terlepas dari adanya komunikasi, dengan menciptakan komunikasi organisasi yang baik pastinya akan meningkatkan kinerja para pegawai dan bisa menjadi sarana yang tepat seperti dapat memudahkan karyawan dalam meminta petunjuk kepada atasan terkait tugas yang kurang dipahami, serta dapat meningkatkan kinerja pegawai satu dengan yang lainnya. Gaya komunikasi kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan ini tentunya sebagai suatu cara untuk mempengaruhi bawahannya, hal ini akan menimbulkan motivasi seseorang untuk mencapai prestasi, juga sebagai penentu berhasil atau tidaknya karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang ditargetkan. (Zahro 2014).

adanya komunikasi, komunikasi ini menjadi pengikat kesatuan organisasi, baik itu antar atasan, rekan kerja, ataupun bawahan. Dengan menciptakan komunikasi organisasi yang baik pastinya akan meningkatkan kinerja para pegawai dan bisa menjadi sarana yang tepat seperti dapat memudahkan karyawan dalam meminta petunjuk kepada atasan terkait tugas yang kurang dipahami, serta dapat meningkatkan kinerja pegawai satu dengan yang lainnya. Gaya komunikasi kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan ini tentunya sebagai suatu cara untuk mempengaruhi bawahannya, hal ini akan menimbulkan motivasi seseorang untuk mencapai prestasi, juga sebagai penentu berhasil atau tidaknya karyawan dalam mencapai prestasi kerja

yang ditargetkan. (Zahro 2014).

BRI merupakan bank milik pemerintah yang pertama berdirinya pada tanggal 16 Desember 1895, dan telah menjadi salah satu perbankan terbesar di Indonesia. Dikutip dari laporan tahunan Bank Rakyat Indonesia (<https://bri.co.id/report>). 125 tahun sudah BRI meniti perjalanan karirnya dalam melayani dan mendukung pertumbuhan ekonomi Indonesia sampai ke setiap pelosok negeri. BRI senantiasa konsisten dalam memberi layanan terbaik pada segmen ekonomi yang tersebar dengan cara memberdayakan membina, serta mendukung masyarakat dalam mengoptimalkan kompetensinya dalam menaikkan kesejahteraan keluarga serta lingkungan masyarakat disekitarnya. Bahkan di usianya ke-125 tahun, pandemi melanda dan menjadi periode terberat yang mengubah dinamika kehidupan dan perekonomian seluruh lapisan masyarakat.

Pada tahun 2021 BRI mendapatkan penghargaan di kanca internasional yaitu mendapat penghargaan Best Priority Bank pada Global Private Banking Innovation Summit and Award 2021. Pencapaian ini dapat diraih tentunya tidak terlepas dari kinerja positif bisnis wealth management BRI. Bisnis wealth management ini tidak hanya melayani segmen menengah keatas saja, namun juga memberikan pelayanan secara merata pada seluruh rakyat Indonesia. Sebagaimana visi BRI yaitu ingin menjadi The Most Valuable Banking Group in Southeast Asia and Champion in Financial Inclusion.

Melihat prestasi-prestasi yang sudah banyak di raih oleh BRI ini tentunya tidak terlepas dari adanya peran komunikasi di lingkungan kerjanya. Maka dari itulah membuat penulis ingin tahu bagaimana internal di BRI khususnya tentang komunikasi kepemimpinan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Riung Bandung. Lokasi ini diambil dengan menggunakan simple random sampling, dari banyaknya ± 45 kantor cabang pembantu unit BRI yang ada di Bandung, penentuan lokasi ini menggunakan lotte technique dengan memasukan nama-nama cabang unit BRI yang ada di Bandung kemudian nama yang keluar adalah nama yang akan mewakili sample lainnya, didapatkanlah PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Riung Bandung sebagai lokasi yang akan diteliti.

Berdasarkan pra-riset yang telah penulis lakukan BRI cabang unit Riung Bandung ini sering kali ramai, penuh pengantri sehingga membuat pelayanannya lama dan menurut beberapa penilaian nasabah yang peneliti temui pelayana pada Bank Unit ini kurang baik. Peneliti juga menemukan beberapa gejala yang menunjukkan rendahnya motivasi kerja pada pegawai BRI cabang unit Riung Bandung diantaranya ada beberapa pegawai sering terlambat hadir atau datang lebih dari jam yang ditentukan (jadwal masuk absen maksimal jam <8.00 WIB lebih dari itu dianggap terlambat), terkadang saat jam pulang pun ada yang pulang duluan. Hal ini menunjukkan semakin banyak pegawai yang terlambat atau pulang cepat maka menunjukkan semakin rendah motivasi pegawai dalam bekerja. BRI cabang unit Riung Bandung ini juga salah satu unit perusahaan yang selalu melakukan rolling jabatan pada tiap unit perusahaannya, mengingat setiap pimpinan pastilah memiliki gaya komunikasi kepemimpinan yang berbeda tiap individunya. Karena itulah penulis melakukan penelitian ini guna melihat bagaimana komunikasi yang dilakukan oleh pimpinannya sehingga dapat memberikan motivasi kerja pada pegawainya, dan memberikan pelayanan terbaik pada nasabahnya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu “Sejauh mana pengaruh komunikasi kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Unit Riung Bandung” dengan tujuan dalam penelitian ini diuraikan menjadi, sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis pengaruh iklim saling mempercayai terhadap motivasi kerja pegawai.
2. Untuk menganalisis pengaruh penghargaan terhadap ide bawahan terhadap motivasi kerja pegawai.
3. Untuk menganalisis pengaruh perhatian pada kesejahteraan bawahan terhadap motivasi kerja pegawai.
4. Untuk menganalisis pengaruh pengakuan atas profesionalitas ide bawahan terhadap motivasi kerja pegawai.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, pendekatan korelasional dan paradigma positivisme. Metode korelasi ini dipilih, karena dengan metode ini signifikansi dua hubungan variable akan lebih jelas, akurat dan dapat menggambarkan keadaan kompetensi atau fakta empiris, serta lebih mudah untuk diuji tingkat kebenarannya, sesuai dengan tujuan dalam pengujian yang diduga dan diharapkan terdapat korelasi dari variable-variabel yang diteliti. Teknik yang digunakan adalah analisis statistika, dan analisa regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, data kuesioner diolah menggunakan program SPSS versi 25.

Penelitian korelasional ini disebut juga dengan “associational research”. Tujuan dilakukan penelitian korelasional ini untuk membantu menjelaskan pentingnya komunikasi kepemimpinan terhadap motivasi kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian korelasional disebut juga sebagai penelitian yang berupaya meramalkan dan menerangkan sesuatu atau disebut dengan prediction studies dan explanatory studies. (Yusuf, 2014 : 64)

Metode ini dapat dibuktikan dengan mengukur pengaruh antara dua variabel yakni, variabel X dengan variabel Y melalui pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk angket atau kuesioner yang disebar pada responden lalu mengujinya dengan hipotesis. Pada penelitian ini keorelasi yang akan diteliti adalah komunikasi kepemimpinan dengan motivasi kerjai pegawai.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Unit Riung Bandung

Berdasarkan hasil penemuan penelitian, hasil analisis data yang sudah dilakkan pada penelitian ini variabel Komunikasi Kepemimpinan (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Dari hasil pengujian hipotesis yang sudah dilakukan menunjukkan adanya angka signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ maka hipotesis statistik (H_0) ditolak dan (H_1) **diterima**, yang menyatakan terdapat pengaruh komunikasi kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Unit Riung Bandung yang **signifikan**. Kemudian, besarnya pengaruh diperoleh dari Standardized Coefficients Beta (β)= 0,693 yang termasuk kedalam kategori pengaruh kuat. Kemudian, setelah hasil uji koefisien determinasi didapat barulah diperoleh hasil presentase Motivasi Kerja Pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Unit Riung Bandung yang telah dipengaruhi Komunikasi Kepemimpinan sehingga diperoleh nilai R_{square} 0,480 atau 48% dan sisanya $100\% - 48\% = 52\%$ ditentukan oleh faktor lain yang tidak peneliti teliti.

Maka dari itu didapat hasil temuan penelitian yang menunjukkan ternyata Komunikasi Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Unit Riung Bandung. Artinya semakin komunikasi kepemimpinan yang dilakukan pimpinan ditingkatkan maka akan menumbuhkan motivasi kerja yang baik pula pada pegawai. Jika motivasi kerja pegawai yang tercipta baik maka pekerjaan para pegawai akan berjalan baik pula

Hal ini sesuai dari adanya teori kepemimpinan berupa sifat, perilaku, dan situasi yang diterakpan hingga mulai memunculkan kebutuhan (teori motivasi McClelland) akan sesuatu dalam diri seseorang hal ini akan mebuat motivasi dalam dirinya untuk melakukan sesuatu perilaku yang akan mendatangkan kepuasan baginya.

Pengaruh Iklim Saling Mempercayai Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Berdasarkan uraian penemuan penelitian diatas, hasil analisis data yang sudah dilakkan pada penelitian ini variabel iklim saling mempercayai (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Dari hasil pengujian hipotesis yang sudah dilakukan menunjukkan besarnya pengaruh diperoleh dari *Standardized Coefficients Beta* (β) = 0,720 yang termasuk kategori **pengaruh kuat**. Kemudian, setelah hasil uji koefisien determinasi didapat barulah diperoleh hasil presentase Motivasi Kerja Pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Unit Riung Bandung yang telah dipengaruhi iklim saling mempercayai sehingga diperoleh nilai koefisien regresi (R_{square}) yang menunjukkan nilai sebesar 0,519 atau 51,9% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,519 \times 100\% = 51,9\%$). Hal ini berarti variabel motivasi kerja

pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel iklim saling mempercayai (X_1) sebesar 51,9% dan sisanya $100\% - 51,9\% = 48,1\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Dari hasil temuan penelitian yang sudah penulis paparkan, didapat hasil jawaban responden terkait penilaian karyawan tentang Komunikasi Kepemimpinan pada BRI Cabang Unit Riung Bandung termasuk kategori baik. Maka dari itu pengaruh iklim saling mempercayai terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Unit Riung Bandung bisa dibilang signifikan.

Pengaruh Penghargaan Terhadap Ide Bawahan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Berdasarkan uraian penemuan penelitian diatas, hasil analisis data yang sudah dilakkan pada penelitian ini variabel penghargaan terhadap ide bawahan (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Dari hasil pengujian hipotesis yang sudah dilakukan menunjukkan besarnya pengaruh diperoleh dari *Standardized Coefficients Beta* (β) = 0,512 yang termasuk kategori **pengaruh sedang**. Kemudian, setelah hasil uji koefisien determinasi didapat barulah diperoleh hasil presentase Motivasi Kerja Pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Unit Riung Bandung yang telah dipengaruhi penghargaan terhadap ide bawahan sehingga diperoleh nilai koefisien regresi (R_{square}) yang menunjukkan nilai sebesar 0,262 atau 26,2% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,262 \times 100\% = 26,2\%$). Hal ini berarti variabel motivasi kerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel penghargaan terhadap ide bawahan (X_2) sebesar 26,2% dan sisanya $100\% - 26,2\% = 73,8\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Seperti pada hasil pengolahan data penelitian yang sudah dilakukan sikap pimpinan dalam memberikan penghargaan terhadap ide bawahannya ini tentunya salah satu kontribusi yang bagus dalam mengubah motivasi kerja pada pegawai, pada Bank BRI cabang Unit Riung Bandung ini, pengaruh penghargaan terhadap ide bawahan terhadap motivasi kerja pegawai termasuk kedalam pengaruh yang rendah dan bisa saja diabaikan namun cukup memberi pengaruh.

Pengaruh Perhatian Pada Kesejahteraan Bawahan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Didapat dari hasil analisis data yang sudah dilakkan pada penelitian ini variabel perhatian pada kesejahteraan bawahan (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Dari hasil pengujian hipotesis yang sudah dilakukan menunjukkan besarnya pengaruh diperoleh dari *Standardized Coefficients Beta* (β) = 0,735 yang termasuk kategori **pengaruh kuat**. Kemudian, setelah hasil uji koefisien determinasi didapat barulah diperoleh hasil presentase Motivasi Kerja Pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Unit Riung Bandung yang telah dipengaruhi perhatian pada kesejahteraan bawahan sehingga diperoleh nilai koefisien regresi (R_{square}) yang menunjukkan nilai sebesar 0,540 atau 54% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,540 \times 100\% = 54\%$). Hal ini berarti variabel motivasi kerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel perhatian pada kesejahteraan bawahan (X_3) sebesar 54% dan sisanya $100\% - 54\% = 46\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Perhatian pada kesejahteraan bawahan yang dilakukan oleh pemimpin tentunya dapat memberikan dampak terhadap pegawainya baik itu diterima positif atau negative oleh para pegawai. Sehingga jika kebutuhan ini terpenuhi maka pegawai akan meningkatkan kemampuannya, pekerjaan yang dijalankan juga akan bagus, dan pegawai dapat mengekspresikan dirinya pada lingkungan, hal ini menunjukkan motivasi kerja pegawai yang tercipta baik.

D. Kesimpulan

Berdasarkan uraian penemuan penelitian diatas, hasil analisis data yang sudah dilakkan pada penelitian ini variabel pengakuan atas profesionalitas ide bawahan (X_4) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Dari hasil pengujian hipotesis yang sudah dilakukan menunjukkan besarnya pengaruh diperoleh dari *Standardized Coefficients Beta* (β) = 0,503 yang termasuk kategori **pengaruh sedang**. Kemudian, setelah hasil uji koefisien determinasi didapat barulah diperoleh hasil presentase Motivasi Kerja Pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Unit Riung Bandung yang telah dipengaruhi pengakuan atas profesionalitas ide bawahan sehingga diperoleh nilai koefisien regresi (R_{square}) yang menunjukkan nilai sebesar sebesar 0,253 atau 25,3% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,253 \times$

100% = 25,3%). Hal ini berarti variabel motivasi kerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel pengakuan atas profesionalitas ide bawahan (X_4) sebesar 25,3% dan sisanya 100% - 25,3% = 74,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan hasil koefisien ini regresi tersebut diketahui pengaruh pengakuan atas profesionalitas ide bawahan terhadap motivasi kerja pegawai termasuk kedalam pengaruh yang rendah dan dapat diabaikan, karena berkisar $0,20 \leq r \leq 0,253$.

Dimana sesuai dengan hasil data penelitian yang sudah penulis paparkan, walaupun pengaruhnya sedang namun jika pimpinan dapat meningkatkan caranya dalam memberikan pengakuan atas profesionalitas ide bawahan maka semakin meningkat pula motivasi kerja pegawai dan semakin bagus pula kinerja perusahaan, karena kebutuhan dari hasil kerja yang dilakukan pegawai terpenuhi. Pada temuan hasil data penelitian yang penulis dapat mengenai motivasi kerja pegawai artinya para pegawai dapat menyelesaikan dan menerima tugas dari pimpinan dengan baik. Oleh karena itu, para pegawai berusaha untuk meningkatkan kemampuan untuk mencapai semua kebutuhannya..

Acknowledge

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberi kemudahan
2. Orang tuaku dan keluarga yang selalu mendukung dan mendoakan
3. Dosen pembimbing saya Ibu DR. Tresna Wiwitan, Dra., M.Si
4. Kepala Bank BRI Unit Riung Bandung beserta seluruh jajaran staf yang telah mendukung dan membantu dalam memberikan data maupun informasi untuk penelitian ini.
5. Semua teman-teman yang saya sayangi yang selalu memberi memotivasi untuk mencapai semua ini

Daftar Pustaka

- [1] Fitriani. 2019. "Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone," No. July: 1–23.
- [2] Hidayat, Rachmad. 2013. "The Influence Of Leadership On Communications, Job Satisfaction, And Organization Commitment In Banking Industry." *Makara Human Behavior Studies In Asia* 17 (1): 19. <https://doi.org/10.7454/Mssh.V17i1.1799>.
- [3] Lestyana, Yosefine Nandy. 2012. "Pengaruh Kualitas Komunikasi Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Pt Xl Axiata Tbk Yogyakarta" 2015: 1–239. http://eprints.ums.ac.id/14213/2/Bab_I.Pdf.
- [4] Soenar, Hainun Mardhiyyah, Nurrahmawati. (2021). Analisis Jaringan Komunikasi dan Eksistensi dalam Komunitas X Kota Bandung. *Jurnal Riset Public Relations*, 1(2), 96 – 103
- [5] Nurhayati. 2021. "Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Medan." *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–15.
- [6] Ritonga, Elfi Yanti. 2019. "Revisi Diktat Komunikasi Organisasi," 1–135.
- [7] Sidiq, Arif. 2013. "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pada Kantor Wilayah Pajak Yogyakarta)." *Gospodarka Materialowa I Logistyka* 26 (4): 185–97.
- [8] Susanto, Andi, And Hastin Umi Anisah. 2019. "Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Kantor Wilayah Xii Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (Djkn) Banjarmasin." *Jwm (Jurnal Wawasan Manajemen)* 1 (2): 233–58. <http://jwm.ulm.ac.id/Id/Index.Php/Jwm/Article/View/48>.
- [9] Sutrisno, Edy, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi I, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta
- [10] Tampi, Bryan Johannes. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)."

Jurnal "Acta Diurna" Volume Iii. No.4. Iii (4): 1–20.

- [11] Zahro, Maharani Utami. 2014. "Hubungan Antara Komunikasi Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt Bni (Persero) Tbk Kcu Kramat Jakarta." *Diseño De Un Modelo De Control Interno En La Empresa Prestadora De Servicios Hoteleros Eco Turisticos Nativos Activos Eco Hotel La Cocotera, Que Permitira El Mejoramiento De La Informacion Financiera*, 97.

Sumber Buku :

- [12] Hardjana, André. 2019. Komunikasi Organisasi; Strategi Interaksi dan Kepemimpinan. Cetakan ke-1. Depok: PT RajaGrafindo Persada
- [13] Hasibuan, Malayu, S.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan kelima belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- [14] Karyaningsih, Ponco Dewi. 2018. Ilmu Komunikasi. Yogyakarta : Samudra Biru
- [15] Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2013. Manajemen Sumber Daya Perusahaan, Bandung : PT Remaja Rosdakarya Mulyana, Deddy. 2017. Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- [16] Sahertian, Pieter. 2020. Prilaku Kepemimpinan (Efek dan Implementasi bagi Nilai-nilai Organisasi). Yogyakarta : PT Kanisius
- [17] Siagian, Sondang P, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi I, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- [18] Sitorus, Raja Maruli Tua. 2020. Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Surabaya : Scorpio Media Pustaka
- [19] Yulianita, Neni. 2012. Dasar-dasar Public Relations. Bandung : P2U LPPM Unisba
- [20] Yusuf, Muri. 2014. Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian
- [21] <https://bri.co.id/> .