ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Vol.5, No.11, Oktober 2026

Peran Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja dalam Optimalisasi Kinerja Karyawan PT. OP Sari Gunung Berastagi

Menanti Sembiring[1], Ingan Ukur Sitepu[2], Yanida Wawuru[3], Anne Putri Larasati[4]
[1,2,3,4] Prodi Manajemen Fakultas Sosial dan Hukum Universitas Quality Berastagi, Indonesia
E-mail: sembiringmenanti@gmail.com[1], sitepuinganukur@gmail.com[2], yaniwaruwu4@gmail.com[3], annetarigan2@gmail.com[4]

Article History:
Received: 19 September 2026
Revised: 20 September 2026
Accepted: 05 Oktober 2026

Keywords: *Komunikasi Internal, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia.*

Abstrak: *Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan penting dalam setiap perusahaan untuk menghasilkan barang ataupun jasa yang yang akan dipasarkan, agar kinerja karyawan dapat optimal maka komunikasi internal yang terjalin harus efektif. Demikian juga motivasi kerja karyawan harus tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran komunikasi internal dan motivasi kerja dalam optimalisasi kinerja karyawan PT. OP Sari Gunung Berastagi. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, untuk mengumpulkan data dilakukan dengan studi dokumensi, observasi dan wawancara mendalam dengan informan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal yang dijalankan dengan baik oleh atasan dengan bawahan maupun antara karyawan dengan karyawan lainnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja berperan penting dalam mengoptimalisasikan kinerja karyawan karena dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat dimanfaatkan oleh pihak perusahaan untuk menyusun kebijakan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.*

PENDAHULUAN

Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kemampuan kerja dari keseluruhan karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Karyawan akan bekerja secara efektif jika memiliki kualitas yang baik dan ditunjang oleh baiknya komunikasi serta motivasi kerja yang tinggi. Komunikasi yang terjalin dengan baik akan memimalisir terjadinya kesalahpahaman dalam melaksanakan tugas. Komunikasi internal dilakukan oleh atasan dengan bawahan maupun sebaliknya begitu juga antara karyawan dengan rekan kerjanya dalam suatu organisasi. Melalui komunikasi yang baik maka semua fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan maupun pengawasan dapat terlaksana dengan baik. Terjalinya komunikasi yang baik ini maka semua instruksi atasan akan dapat dilaksanakan oleh bawahan dengan baik, sebaliknya keluhan ataupun masukan dari bawahan kepada atasan dapat disampaikan dengan baik. Berbagai keputusan dalam organisasi juga dapat diambillebih cepat dan lebih baik jika komunikasi berjalan dengan baik. Dengan demikian maka karyawan akan bersedia menggali potensinya dengan maksimal sehingga kinerja mereka dapat optimal.

Selain komunikasi internal yang baik dalam organisasi maka faktor lain yang sangat berperan mengoptimalkan kinerka karyawan adalah motivasi kerja. Pemberian motivasi kerja yang tepat dari atasan kepada karyawan akan membuat setiap karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi. Mereka merasa mendapat perhatian dari atasan sehingga rasa loyalitas terhadap perusahaan semakin tinggi. Implikasi dari hal ini akan meningkatkan kinerja dari karyawan terhadap perusahaan.

PT. OP Sari Gunung Berastagi yang memproduksi sirup markisa juga harus memperhatikan komunikasi internal dan motivasi kerja pada karyawannya, mengingat persaingan usaha semakin ketat. Tingginya persaingan usaha yang sejenis mengharuskan perusahaan memiliki kinerja yang baik, agar tetap dapat bertahan dalam persaingan.

KAJIAN TEORI

Peran Komunikasi Internal Dalam Optimalisasi Kinerja Karyawan

Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kemampuan kerja dari keseluruhan karyawan yang bekerja dalam perusahaan ini. Karyawan akan bekerja secara efektif jika memiliki kualitas yang baik dan ditunjang oleh baiknya. Menurut Khaeruman et al., (2021) kinerja adalah perolehan hasil kerja dari target yang wajib dicapai oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu selaras dengan tugasnya masing-masing.

Kinerja dari SDM ini penting mendapat perhatian dari perusahaan mengingat keberlangsungan perusahaan sangat ditentukan oleh peran dari SDM. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Hasbuan (2020) yang menyatakan: Peran sumber daya manusia sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam meningkatkan produktivitas. Sumber daya yang berkualitas akan memiliki kinerja yang baik. Peran SDM ini akan dapat maksimal jika didukung oleh berbagai faktor antara lain: Komunikasi imternal yang berjalan dengan baik dalam perusahaan.

Komunikasi yang terjalin antara atasan dengan bawahan maupun antara bawahan dengan bawahan sangat menentukan kenyamanan dalam bekerja yang akhirnya akan berperan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan. Menurut Silviani (2020) komunikasi organisasi adalah komunikasi yang berhubungan dengan perusahaan, Menurut Adila & Pintauli, (2023) Komunikasi adalah cara pertukaran informasi dan pemahaman antara satu orang dengan orang lain. Dalam suatu organisasi, komunikasi antar anggota yang baik bisa membantu semua orang bekerja lebih rapi, mengurangi kesalahan yang terjadi, dan menjadikan tim lebih solid dalam bekerjasama. Sedang menurut Menurut Pace (2013), dalam Sukarelawati et al., (2025) komunikasi internal terbagi menjadi dimensi vertikal meliputi komunikasi ke bawah yang menyampaikan instruksi, penjelasan tugas, dan kebijakan kepada bawahan, serta komunikasi ke atas yang memberi ruang bagi laporan dan saran dari bawahan serta dimensi horizontal yang mengedepankan koordinasi dan diskusi pemecahan masalah antar sejawat. Menurut Untung,et.al, (2025), komunikasi internal yang efektif berkontribusi langsung terhadap peningkatan koordinasi, motivasi, inovasi, dan kepuasan kerja pegawai. Metta dan Nurdinni (2025) menyatakan komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian Nandini et al., (2024) menyatakan dengan mengoptimalkan fungsi komunikasi organisasi dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi operasional serta menciptakan sinergi yang kuat antara anggota organisasi dalam mencapai target dan visi organisasi.

Peran Motivasi Kerja Dalam Optimalisasi Kinerja Karyawan

Peran motivasi karyawan juga tidak kalah penting dalam mengoptimalkan kinerja karyawan dalam perusahaan, karena motivasi dapat meningkatkan semangat dan kualitas kerja. Melihat akan pentingnya peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai berbasis kebutuhan, maka sudah seharusnya motivasi diberikan kepada setiap pegawai, sehingga pemberian motivasi diperlukan untuk mendorong kinerja pegawai dalam berprestasi maupun memperlancar tugas-tugas yang diberikan. Menurut Supriyadi (2022) Motivasi kerja adalah hal yang mendorong karyawan (baik dari dalam diri maupun dari luar diri karyawan), akibatnya karyawan tersebut mempunyai gairah, kehendak dan ambisi yang besar serta akan memberikan kontribusi yang besar untuk keberhasilan mencapai tujuan Sidik dan Giffari (2025) menyatakan; bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Demikian juga Mahariani dan Oktavianti (2024) menyatakan motivasi memegang peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif deskriptif kualitatif menurut Sugiyono (2020) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) di mana peneliti sebagai instrument, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekan makna.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. OP Sari Gunung Berastagi. Subjek penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Jumlah informan dalam penelitian ini sebanyak enam orang yang terdiri dari karyawan dan perwakilan manajemen. Variasi latar belakang informan diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai penerapan komunikasi internal dan motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.
Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi dokumentasi, observasi, dan wawancara mendalam. Analisis data dalam penelitian ini meliputi tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi, data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi diseleksi, disederhanakan, dan dikelompokkan sesuai dengan fokus penelitian. Untuk menjamin validitas atau kepercayaan hasil penelitian kualitatif, digunakan teknik triangulasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Daerah Berastagi merupakan salah satu daerah tujuan wisata yang berada di Kabupaten Karo. Sebagai daerah tujuan wisata maka biasanya wisatawan akan membeli oleh-oleh yang menjadi ciri khas dari tempat wisata. PT. OP Sari Gunung Berastagi adalah perusahaan industri yang bergerak dalam menghasilkan sirup markisa yang memiki merek Sirup Markisa Berastagi. Sirup Markisa ini merupakan oleh-oleh yang merupakan ciri khas dari daerah Karo. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2001. Perusahaan ini membeli bahan baku markisa dari petani markisa yang ada di kabupaten Karo. Hasil produksi tidak hanya dipasarkan di Kabupaten Karo tapi juga sudah dipasarkan ke luar provinsi Sumatera Utara.

Peran Komunikasi Internal Dalam Optimalisasi Kinerja Karyawan PT. OP Sari Gunung Berastagi

Peran komunikasi internal yang terlaksana dengan efektif sangat penting dalam setiap perusahaan termasuk PT. OP Sari Gunung. Jika komunikasi internal berjalan dengan baik maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan. Kalau ada kebijakan yang baru serta terjadi perubahan target kerja yang harus dicapai maka dilakukan rapat untuk menyampaikan informasikan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara, mayoritas informan menyatakan bahwa komunikasi internal yang selama ini terjalin sangat berperan dalam kinerja karyawan, karena komunikasi yang efektif dapat meminimalkan terjadinya kesalahan kerja, penerimaan informasi semakin jelas hal ini sesuai dengan jawaban sewaktu ditanyakan :

Bagaimanakah cara pimpinan menyampaikan informasi tentang kebijakan maupun target kerja?

Informan 1: "Jika ada hal-hal penting yang mau disampaikan maka biasanya pimpinan akan mengundang karyawan untuk rapat dan di waktu rapat tersebut diberitahukan kebijakan maupun target kerja yang harus dicapai. Memberikan arahan-arahan tentang apa yang akan dikerjakan. Jika ada masalah juga dalam rapat ini bawahan bisa menyampaikannya agar dicarikan solusi dengan segera".

Informan 2: "Biasanya pimpinan akan mengundang kami untuk rapat dan saat rapat tersebut akan disampaikan tentang hal-hal yang harus kami lakukan. Seperti kebijakan yang akan dijalankan termasuk juga target kerja yang mengalami perubahan misalnya Melalui arahan yang diberikan maka kami semakin mengerti tentang apa yang harus dilakukan dalam bekerja". Hasil temuan ini sesuai dengan pernyataan yang disampaikan oleh informan lainnya yakni :

Informan 4: "Pimpinan akan mengundang kami untuk rapat jika ada hal-hal baru yang harus disampaikan".

Agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik maka pimpinan harus terbuka menerima masukan dari bawahannya. Hal ini sangat penting agar bawahan selalu mau, menggali potensi yang ada pada diri mereka. Selain ide, bawahan juga dapat menyampaikan keluhan kepada atasan. Jawaban informan waktu ditanyakan:

Apakah karyawan diberikan kesempatan kepada bawahan memberikan saran , kritik ataupun ide kepada pimpinan ?

Informan 3: "Jika kami merasakan ada hal-hal yang harus disampaikan maka kami menyampaikannya kepada pimpinan dan biasanya pimpinan merasa senang waktu kami menyampaikan ide-ide tersebut".

Informan 2. "Hubungan kami dengan atasan kalau di tempat kerja ini sangat baik, jadi kalau kami memiliki keluhan maka kami langsung menyampaikannya, tidak harus melalui rapat tapi juga komunikasi secara informal, karena pimpinan sangat terbuka"

Komunikasi yang berjalan secara efektif dapat membuat koordinasi kerja berjalan dengan baik dalam suatu organisasi. Terjalinnya koordinasi yang baik ini akan membuat karyawan dapat berkerja dengan baik, hubungan dengan rekan kerja menjjadi lebih harmonis. Hal ini sesuai dengan

pernyataan informan sewaktu diajukan pertanyaan :

Bagaimana Efektivitas komunikasi dengan koordinasi yang terjalin antara rekan kerja?

Informan 2: "Dalam melaksanakan tugas kami selalu melakukan koordinasi sehingga tidak terjadi kesalahan kerja. Kordinasi ini kami lakukan juga dengan rekan kerja dibagian lain".

Informan 5: "Dalam melaksanakan pekerjaan kami akan melakukan kordinasi dengan bagian lain agar pekerjaan kami tidak terhambat".

Bagaimana hubungan karyawan dengan atasan maupun antar rekan kerja?

Informan 4: "Kami di sini bekerja sangat kompak dan penuh rasa kekeluargaan. Disela-sela jam istirahat maka kami sering diskusi tentang pekerjaan dan saling memberikan masukan bagaimana menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik".

Informan 2: "Hubungan kami di sini sangat baik,baik dengan pimpinan maupun dengan rekan sesama pekerja. Kami tidak hanya berkomunikasi di saat jam kerja tapi juga di luar jam kerja. Hubungan yang baik ini membuat kami merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan kam".

Informan 6: "Bekerja di perusahaan ini sangat kompak, kami tidak hanya dengan rekan kerja saja sering berkomunikasi tapi dengan pimpinan juga di sini kami sering melakukan komunikasi. Kadang-kadang dalam komunikasi yang dibicarakan bukan hanya tentang pekerjaan tapi tentang hal lain".

Peran Motivasi Kerja Dalam Optimalisasi Kinerja Karyawan PT. OP Sari Gunung Berastagi.

Motivasi sangat mempengaruhi kinerja dari setiap karyawan, karena motivasi akan membuat seorang karyawan bersemangat bekerja serta loyal terhadap perusahaan. Jika karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi maka karyawan tersebut akan selalu berusaha menggali potensi yang ada pada dirinya dan menggunakan kompetensi mereka untuk bekerja sebaik mungkin. Berdasarkan hasil observasi dan dokumentasi yang dilakukan maka diketahui bahwa pimpinan telah memberikan motivasi kepada karyawan baik dalam bentuk bonus, mes sebagai tempat tinggal karyawan, pemberian Tunjangan Hari Raya bagi yang beragama Islam dan Tunjangan Tahun Baru bagi karyawan yang beragama Kristen. Bagi karyawan harian lepas seandainya suatu saat bahan baku markisa habis untuk diperas sebelum jam kerja habis maka mereka akan tetap diberikan gaji penuh satu hari. Namun demikian masih ada juga karyawan kurang disiplin bekerja, sehingga harus diberikan sanksi oleh pimpinan.

Apakah pemberian gaji sudah sesuai dengan beban kerja yang saudara jalankan?

Informan 3: "Pemberian gaji yang kami terima sudah sesuai dengan beban kerja,karena selain gaji kami juga mendapatkan bonus, THR dan fasilitas tempat tinggal (kamar) bagi karyawan yang belum menikah".

Bagaimana cara pimpinan memberikan apresiasi ketika karyawan dapat mencapai target kerja?

Informan 3: Jika kami dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik maka biasanya pimpinan memberikan apresiasi. Kami juga diberikan bonus, hal ini tentu membuat kami semakin semangat dalam melaksanakan pekerjaan kami.

Informan 5: Kalau pekerjaan terselesaikan dengan baik,maka pimpinan memberikan bonus kepada kami. Hal ini sangat menyenangkan bagi kami karena dapat menambah pengasilan kami. Adanya apresiasi ini membuat kami semakin rajin bekerja dan selalu berusaha mengejar target kerja.

Fasilitas apa yang diberikan kepada karyawan sehingga dapat membuat semangat dalam bekerja?

Informan 2: Agar kami dapat bekerja lebih fokus maka perusahaan menyediakan tempat tinggal bagi karyawan yang belum berkeluarga.

Informan 6: Kami disediakan fasilitas tempat tinggal hal ini, sangat membantu karyawan, sehingga tidak perlu menyewa tempat tinggal.

PEMBAHASAN

Peran Komunikasi Dalam Optimalisasi Kinerja Karyawan PT. OP Sari Gunung Berastagi

Keberhasilan dari sebuah perusahaan tidak terlepas dari hidupnya komunikasi yang berjalan di perusahaan tersebut. Melalui komunikasi internal secara vertikal yang baik maka atasan akan dapat memberikan arahan kepada bawahan, memberikan motivasi meminta pertanggungjawaban dari bawahan, dan kegiatan lainnya. Sebaliknya bawahan juga memberikan masukan kepada bawahan dapat secara terbuka kepada atasan jika ada masalah yang harus mereka sampaikan. Komunikasi yang bersifat horizontal antar sesama rekan kerja yang baik akan membuat semangat kerja semakin tinggi, karena hubungan kerja lebih harmonis. Melalui komunikasi internal yang efektif maka dapat memperlancar penyampaian informasi, mengurangi kesalahan kerja serta meningkatkan koordinasi antarkaryawan sehingga tujuan organisasi dapat lebihh mudah dicapai.

Komunikasi internal pada PT. OP Sari Gunung Berastagi sudah berjalan dengan baik di mana pimpinan melakukan rapat secara rutin dengan bawahannya, selain itu kalau ada kebijakan baru ataupun target-target kerja yang baru yang harus selesaikan oleh bawahannya maka pimpinan juga melakukan rapat dengan bawahan untuk menyampaikan hal-hal yang baru tersebut. Jika ada masalah antar karyawan (konflik karyawan) maka pimpinan langsung memanggil karyawan yang berkonflik untuk segera menyelesaikan permasalahan yang ada. Komunikasi yang baik juga terjalin antar sesama rekan kerja dalam perusahaan, hubungan antara sesama karyawan terjalin secara harmonis baik dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Komunikasi internal yang berjalan dengan efektif ini meminimalkan kesalahan dalam bekerja, hal ini membuat pekerjaan yang harus mereka selesaikan dapat dilaksanakan dengan baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Naufal et al., (2024) yang menyatakan komunikasi organisasi

yang efektif dapat meningkatkan produkvititas. dan efisiensi kerja, mengembangkan strategi lebih efisien untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Hasil penelitian Sudirja et al., (2026) dan Motik et al., (2024) yang menyatakan komunikasi internal yang efektif berperan dalam memperlancar koordinasi, memperjelas penyampaian informasi, meminimalkan kesalahan kerja, meningkatkan kolaborasi antarkaryawan, serta memperkuat komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi. Begitu juga dengan hasil penelitian Sitinjak et al., (2025) yang menegaskan bahwa komunikasi internal memiliki peran krusial dalam meningkatkan efektivitas kerja dan kinerja karyawani. Komunikasi internal yang efektif membantu karyawan dalam memahami tugas dan tanggung jawab mereka, meningkatkan koordinasi antar departemen, serta mempercepat proses kerja. Efektifnya penyampaian informasi dalam sebuah organisasi selain meminimalisir kesalahan kerja juga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

Peran Motivasi Kerja Dalam Optimalisasi Kinerja Karyawan PT. OP Sari Gunung Berastagi

Selain komunikasi internal maka pemberian motivasi yang baik juga akan akan berperan dalam optimalisasi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Motivasi yang menjadi energi untuk mendorong semangat kerja karywan haruslah diberikan secara tepat.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa untuk mendorong semangat kerja karyawan maka PT. OP Sari Gunung selain memberikan gaji maka perusahaan juga memberikan Tunjangan Hari Raya/Tahun Baru serta bonus pada akhir tahun. Pimpinan juga memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi. Bagi Karyawan harian lepas jika misalnya pekerjaan dapat diselesaikan dalam waktu yang lebih cepat dari target waktu yang ditetapkan maka upah tidak dipotong tapi tetap dibayar penuh.

Selain pemberian motivasi dalam bentuk finasial maka untuk perusahaan juga memberikan motivasi dalam bentuk fasilitas yakni tempat tinggal bagi karyawan. Hal sangat membantu karyawan. Ada pemberian motivasi dari perusahaan ini maka membuat karyawan semakin semangat dan fokus dalam bekerja sehingga pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka dapat diselesaikan tepat waktu. Hasil penelitian ini menguatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh), Sunaryo dan Amelia, (2025), Inayatul (2026) serta Irawan et al., (2024) yang menyatakan motivasi memegang peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja. Demikian juga hasil penelitian Rodiah dan Melisa (2025) yang menyatakan: motivasi kerja dan komunikasi yang efektif sangat berperan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Mengingat pentingnya peran komunikasi dan motivasi kerja ini dalam menunjang kinerja karyawan maka sudah seharusnya setiap perusahaan memperhatikan hal ini agar semua karyawan dapat bekerja dengan baik karena mereka mendapat informasi dengan baik dalam melaksanakan perkerjaan, hubungan dengan atasan terjalin dengan baik serta koordinasi dengan rekan kerja juga terjalin dengan bai, sehingga motivasi mereka untuk bekerja juga akan semakin meningkat, karena kepuasan yang mereka terima dari pemberian motivasi yang tepat serta komunikasi yang terjalin dengan baik. Implikasi dari hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan yang sangat menguntungkan perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Peran komunikasi internal pada PT. OP Sari Gunung Berastagi sangat penting dalam melakukan koordinasi antar karyawan, penyampaian informasi penting olaeh atasan, membuat

hubungan antar karyawan lebih harmonis, mendorong karyawan untuk menyampaikan ide maupun masukan kepada pimpinan, sehingga dapat mengoptimalkan kinerja karyawan. Adapun faktor penghambat bagi komunikasi internal ini karena masih ada karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah sehingga mempengaruhi keterampilan komunikasinya.

2. Motivasi kerja sangat berperan penting dalam mengoptimalkan kinerja karyawan pada PT. OP Sari Gunung Berastagi. Motivasi kerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja. PT. OP Sari Gunung Berastagi memberikan berbagai instrument motivasi karyawannya seperti pemberian fasilitas tempat tinggal, pemberian bonus, dan pemberian apresiasi bagi karyawan yang bekerja dengan baik.

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian, penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak terkait. Mengintegrasikan komunikasi internal dengan program reward dan pengembangan karyawan untuk menciptakan sinergi yang mendukung peningkatan kinerja. Komunikasi internal yang efektif dapat digunakan untuk mengkomunikasikan program reward dan pengembangan, sekaligus menerima umpan balik dari karyawan mengenai program program tersebut.

2. Pemberian motivasi agar disesuaikan dengan yang dibutuhkan oleh karyawan, karena jika pemberian motivasi ini tepat akan memberi kepuasan pada karyawan, sehingga meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Adila, A., & Pintauli, R. F. (2023), Mengungkap Hubungan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Melalui Variabel Mediasi Employee Engagement, Jurnal Simki Economic, Vol.6. No. 2, Hal. 232–241.

Hasibuan, M. (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia, (Cet.Ke-24), Jakarta, PT. Bumi Aksara.

Inayatul Nurlaili. (2026), Peran motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, jurnal; Maliki *Interdiciplinary Journal*, Vol.4 No. 3 Hal. 525-533.

Irawan, Hendra, Ieke Wulan Ayu, Siti Nurwahidah dan Darmanto. (2024), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal JRKTL (Jurnal Riset Kajian Teknologi & Lingkungan) Volume| 7, no. 2 hal. 280-286.

Mahariani dan Nopi Oktavianti, (2024), Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada CV. XYZ Jakarta Selatan, Jurnal Ekonomi dan Bisnis.Vol 1, No. 4.

Metta Sheliany dan Nurdinni Tilova.(2025), Analisis Komunikasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Delta Inti Indonesia Bogor, Jurnal Progesessus Humanitatis, Vol.1, No.2. hal.398-404.

Motik, Elok Kemala, Risma Yanti, Nova Nazwa, Intan Widiyanti, dan April Laksana. (2024), Pengaruh Komunikasi Efektif Dalam Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Serta Pembentukan Lingkungan Kerja Yang Positif dan Produktif, Jurnal Konsensus : Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum dan Ilmu Komunikas. Volume. 1 Nomor. 6 Tahun 2024, hal. 68-79

Naufal Maulana Mumtaz,Vidya Zahra Salsabila, dan Jayanti Merdekawati, (2024), Peranan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Sandimas Intimitra Bekasi, Jurnal Karimah Tauhid, Vol.3, No.8,2024, hal 9389- 9399.

Nandini, Winda Kustiawan, Abdul Rahman Pais Nasution, Farhan Sauqi Abdi Harahap, Muhammad Panusunan Harahap, Nursadimah Berutu, dan Vira Nabila. (2024), Peran Komunikasi Dalam Peningkatan Kinerja Organisasi, Jurnal: JCRD: *Journal of Citizen Research and Development*, Vol.1 no. 2, hal 138- 143.

Rodiah dan Melisa Ariani Putri. (2025), Peran Komunikasi dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bagian Fomer PT. Pelita Harapan Abadi, Jurnal Mahasiswa Manajemen, Bisnis, *Entrepreneurship*, Vol. 4 No. 2.

Sidik, Ahmad dan M. Amirul Giffari. (2025), Analisis Kinerja Karyawan Terhadap Pentingnya Motivasi Kerja (Studi Kasus Karyawan Departemen Gudang di PT. XYZ, Jurnal Sosial dan Teknologi, Vol.5 No.9, Hal.2774-2785.

Silviani, I. (2020). Komunikasi Organisasi. Surabaya: PT. Sucofindo Media Pustaka.

Sitinjak, Mega Isabella, Zulfina Adriani , dan Feny Tialonawarmi. (2025), Peran Komunikasi Internal terhadap Efektivitas Kerja dan Kinerja Karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi, *Journal Economic Excellence* Ibnu Sina, Volume 3, Nomor 1, Hal. 244-253.

Sudirja Ahmad, Teguh Wicaksono, Firdaus Firdaus,dan Siti Mardah. (2026), Sinergi Lingkungan Kerja Dan Efektivitas Komunikasi Internal Dalam Mengoptimalkan Kinerja Karyawan, *Jurnal Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, Vol 4 no. 3, hal. 4293-4299.

Sukarelawati, Koesworo Setiawan,dan Teuku Daffa Rashad. (2025), Peranan Kominikasi Internal Dalam Organisasi Terhadap Peningkatan Motivasi Kerjja Karyawan Di PT. Sukabumi Mukti Segara., Jurnal MASSIVE: Jurnal Ilmu Komunikasi, Vol. 5, No. 1, Hal. 58 - 69.

Sunaryo dan Rizka Wahyuni Amelia. (2025), Analisis Implementasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Sinohydro Corporation Limited Jakarta Selatan, *Journal of Research and Publication Innovation*, Vol.3 No.1, Hal.1136-1147.

Sugiyono. (2020), Metode Penelitian Kualitatif,Kuantitatif, dan R & D, Bandung,Alfabeta.

Supriyadi. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Cipta Media Nusantara.

Untung Eliazer, Sita Y Subandar dan Hendrik Gunadi. (2025), Peran Komunikasi Internal Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Dogiyai, Jurnal Action Research Literate, Vol.5 no.3, hal.700-711.