

## ABSTRAK

Pada masa pandemi ruang gerak yang dibatasi, pemberlakuan *work from home*, jaga jarak, dan konsep tidak saling bertatap muka. Hal ini tentu juga mengubah tatanan kehidupan termasuk dalam hal berkomunikasi sebagai salah satu hal terpenting dalam tubuh organisasi. Hal ini menjadi pemicu pada menurunnya motivasi kerja karyawan dibuktikan dengan nilai individu pekerja yang menurun dan laba PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk cabang Jakarta Kemayoran. Maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai pengaruh arus komunikasi terhadap motivasi kerja.

Penelitian ini menggunakan Teori komunikasi organisasi menekankan pada pentingnya arus komunikasi sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit unit komunikasi. Menurut Faules, 2005, Ada tiga bentuk arus komunikasi yakni komunikasi dari atas ke bawah, komunikasi dari bawah ke atas dan komunikasi Horizontal. Sementara teori motivasi kerja Mc Clelland dalam Sutrisno (2016:128-129) terdapat tiga komponen dasar yang digunakan untuk memotivasi orang bekerja yakni need for achievement, need for affiliation dan need for power.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Populasi penelitian seluruh karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jakarta kemayoran. Metode sampling yang digunakan probability sampling dengan teknik sampel simple random sampling. Sampel penelitian ini adalah 203 sampel atau responden.

Berdasarkan penelitian diperoleh bahwa hasil arus komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Uji regresi linier sederhana menunjukkan nilai koefisien arus komunikasi sebesar 0,599 yang artinya setiap kenaikan, 1 skor komunikasi akan meningkatkan skor motivasi kerja sebesar 0,599. Dalam uji t menunjukkan bahwa t hitung sebesar 13,563 dan didapat t tabel yaitu 1,971 karena nilai t hitung > t tabel maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diiterima dengan demikian variabel arus komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Kata kunci: Arus komunikasi, Motivasi Kerja karyawan.

## ***ABSTRACT***

During a pandemic, limited space for movement, implementation of work from home, physical distancing. This of course also changes the order of life including in terms of communication as one of the most important things in the body of the organization. This has become a trigger for a decrease in employee motivation as evidenced by the declining value of individual workers and the profits of PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Jakarta Kemayoran branch. So researchers are interested in examining the effect of communication on work motivation.

This study uses the theory of human relations emphasizing the importance of the flow of communication as a show and interpretation of messages between units of communication. According to Faules, 2005, there are three forms of communication flow namely communication from top to bottom, communication from bottom to top and horizontal communication. While McClelland's theory of work motivation in Sutrisno (2016:128-129) there are three basic components used to motivate people to work namely the need for achievement, need for affiliation and need for power.

This research uses a quantitative research with a methodology of simple linear regression. The data collection of this study is collected from a digital questionnaire and then then population is from all of employees in PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk, branch of Kemayoran Jakarta. A number of populations is 203 respondents. These numbers are determined by probability sampling and the technic itself is simple random sampling.

The data found that the result of organizational communication has significantly influenced the employees' work motivation in PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk. Simple linear regression test shows the value of the organizational communication coefficient of 0.599, which means that every increase of 1 organizational communication score will increase the employees' work motivation score of 0.599. t test shows that t count is 13.563 and t table is 1.971 because the value of t count > t table, it can be concluded that Ho is rejected and Ha is accepted, thus organizational communication variables have a significant effect on employee motivation..

***Keyword*** : Direction of communication, and Employees' work motivation.