



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitasbosowa.ac.id/index.php/jbm>



PENGARUH MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI SULAWESI SELATAN

The Effect of Motivation and Communication on Employee Performance through Job Satisfaction at the Department of Industry and Trade of South Sulawesi Province

Siska Bura Tasik^{1*}, Thamrin Abduh², Kafrawi Yunus²

¹Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan

²Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

*Email: siskaburatasik06@gmail.com

Diterima: 22 Juni 2024/Disetujui: 08 Juni 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh motivasi, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh kepuasan terhadap kinerja pegawai, pengaruh kepuasan dalam memediasi motivasi terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi yang diamati adalah pegawai yang ditentukan sebanyak 57 responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mendapatkan data atau informasi melalui penyebaran kuesioner, serta menggunakan teknik analisis SEM PLS 3.0. Hasil temuan penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kemudian kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata Kunci: Motivasi, Komunikasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of motivation and communication on job satisfaction, the influence of motivation, and communication on employee performance, the influence of satisfaction on employee performance, the influence of satisfaction in mediating motivation on employee performance, and the influence of job satisfaction in mediating communication on employee performance at the Department of Industry and Trade Office of South Sulawesi Province. The population observed was employees who were determined as many as 57 respondents. This study uses a quantitative approach by obtaining data or information through the distribution of questionnaires, and using the SEM PLS 3.0 analysis technique. The findings of the study are that work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, communication has a positive and significant effect on job satisfaction, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, communication has a positive and significant effect on employee performance, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. The results of the path test obtained findings that job satisfaction can mediate the influence of motivation on employee performance, then job satisfaction can mediate the influence of communication on employee performance at the Department of Industry and Trade of South Sulawesi Province.

Keywords: Motivation, Communication, Job Satisfaction, Employee Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Saat ini tidak dapat dipungkiri bahwa globalisasi telah menuntut banyak perubahan, perbaikan serta peningkatan diberbagai bidang. Jika dihubungkan dengan sumber daya manusia perlu ada peningkatan mutu dan kemampuan tenaga kerja agar mampu mandiri dan bersaing. Sumber daya manusia dalam organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan berkesinambungan. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi atau perusahaan yang mempunyai peranan penting, dimana maju mundurnya suatu organisasi bergantung prestasi dan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut (Helmy, 2016; Alim et al, 2021).

Kinerja pegawai merupakan pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi dalam menentukan hasil secara kuantitas, kualitas, efisien, efektif dan sesuai dengan tingkat kepatuhan personil dalam menjalankan jabatan struktural dan fungsional dari keseluruhan jajaran personil dalam organisasi (Purwanta et al., (2022). Tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kepuasan kerja, seperti diungkapkan oleh Hasibuan (2019) bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja tentu akan mendorong karyawan untuk berprestasi kerja yang lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomis dan psikologis yang lebih tinggi, apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa, bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya. Garaika (2020) ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Suatu organisasi tentunya mengharapkan kinerja yang optimal dari pegawainya. Untuk mencapai kinerja yang optimal salah satunya dapat dicapai melalui adanya motivasi kerja, seperti yang diungkapkan Amelia (2022:142) bahwa motivasi kerja merupakan suatu kekuatan atau energi yang yang menggerakkan dari dalam diri maupun luar diri seseorang yang dapat mengarahkan perilaku untuk melakukan sesuatu kegiatan yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi maka akan memberikan semangat atau dorongan untuk bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian Turnip et al., (2021) ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Motivasi juga dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan, seperti yang diungkapkan oleh Fajariah (2022) bahwa motivasi sebagai suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu agar memperoleh hasil atau tujuan yang diharapkan. Dalam lingkup organisasi, motivasi kerja (work motivation) merupakan tekanan psikologis dalam diri seorang yang menentukan arah perilakunya dalam organisasi, tingkat

usahanya, maupun tingkat ketahanannya dalam menghadapi hambatan-hambatan. Pegawai akan termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang baik apabila dia memperoleh imbalan (reward) yang memadai seperti bonus, penghargaan, ekstra cuti dan sebagainya. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya imbalan, berupa bonus atau penghargaan bagi pegawai, maka hal ini akan memberikan kepuasan kerja bagi pegawai. Penelitian Gautama & Marchyta (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kemudian penelitian Damayanti & Fitria (2018) bahwa motivasi di dalam organisasi akan mempengaruhi kinerja yang tinggi dan dengan adanya kinerja yang tinggi maka kepuasan kerja pun akan didapat. Sedangkan penelitian Mappamiring (2021) hasil temuan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga hal inilah yang menjadi perbedaan pada penelitian ini.

Selain motivasi maka faktor komunikasi dianggap berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini diungkapkan oleh Wibowo (2018) bahwa bagi suatu organisasi yang ingin membangun kinerja dengan baik, maka dibutuhkan komunikasi yang baik untuk peningkatan kinerja pegawainya. Hal ini disebabkan dengan adanya komunikasi yang baik akan memudahkan pegawai memahami perintah atau segala bentuk koordinasi yang ada. Penelitian Wardana & Putra (2023) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi terhadap kinerja. Namun penelitian Julfiyati & Mukhlis (2023) bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga terdapat perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan peneliti sebelumnya.

Komunikasi yang terjalin dengan baik antara sesama rekan pegawai lainnya, maka akan mempengaruhi kepuasan kerja bagi pegawainya, sebagaimana diungkapkan oleh Nainggolan et al., (2021) bahwa peran dari komunikasi dalam organisasi perlu dipahami oleh seluruh pihak yang berkaitan. Jika komunikasi berjalan dengan baik, maka hubungan antara atasan dengan bawahan, serta sesama bawahan terjalin dengan harmonis. Hal ini menunjukkan bahwa dengan terjalinnya komunikasi dengan baik akan mempermudah bagi pegawai dalam penyelesaian setiap pekerjaan, sehingga hal ini akan memberikan rasa puas bagi pegawai dalam bekerja. Penelitian Safari et al., (2019), bahwa ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Nurrachmah (2021) bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pentingnya motivasi dan komunikasi bagi setiap pegawai, maka perlu diterapkan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan, yakni merupakan organisasi perangkat daerah yang ditugaskan untuk melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang Perindustrian dan Perdagangan serta tugas pembantuan sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 48 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi

Selatan Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah yang berlaku sejak bulan Januari 2022. Dalam melaksanakan tugas tersebut Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan dituntut untuk melaksanakannya dengan transparan, akuntabel, efektif, dan efisien sesuai dengan prinsip-prinsip good governance sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan dimaksudkan untuk mengkomunikasikan capaian kinerja dalam satu tahun anggaran yang dikaitkan dengan proses pencapaian indikator sasaran yang telah ditetapkan. Tujuan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan adalah sebagai sarana dalam menyampaikan pertanggungjawaban kinerja kepada seluruh stakeholder atas pelaksanaan tugas, fungsi dan kewenangan pengelolaan sumber daya yang telah dipercayakan kepada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan data Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (Lakip), pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan bahwa masih banyak sasaran strategis kinerja yang belum mencapai target sesuai dengan yang ditentukan. Ketidaktercapaian target sasaran kinerja disebabkan karena terkait dengan permasalahan kinerja pegawai yang belum optimal. Hal ini disebabkan karena kurang motivasi atau pendorong bagi pegawai untuk memberikan semangat dan kegairahan kerja, dimana kurangnya bentuk penghargaan atau insentif yang diterima pegawai, kurangnya pengembangan karir setiap pegawai sehingga hal ini mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap pegawai. Selain itu permasalahan lainnya adalah kurangnya komunikasi antara staf dan pimpinan yang ditandai dengan kurangnya pegawai yang berprestasi, ide-ide kreatif dari pegawai tidak disalurkan dan beberapa pegawai kurang mau menggali potensi yang ada pada dirinya, misalnya tidak mau berusaha meningkatkan keterampilan kerja yang sudah dimiliki untuk lebih meningkatkan talenta bagi dirinya. Sehingga dengan adanya permasalahan-permasalahan yang ada pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan provinsi Sulawesi Selatan.

Analisis capaian kinerja/permasalahan dan strategi pemecahan masalah dalam rangka peningkatan kinerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan dilakukan dengan cara membandingkan antara rencana dengan realisasi secara bertingkat melalui pengukuran indikator kegiatan sampai kepada sasaran. Penentuan bobot antar indikator kegiatan, program dan kebijakan dilakukan dengan mempertimbangkan masing-masing peranannya dalam mencapai sasaran sebagaimana tercantum dalam Rencana Strategis Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2018-2023. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun Anggaran 2022 dibuat sebagai

pertanggung jawaban kepada Gubernur Sulawesi Selatan untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja dalam lingkup Pemerintahan Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh motivasi, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh kepuasan terhadap kinerja pegawai, pengaruh kepuasan dalam memediasi motivasi terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan

2. METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji variabel yang akan diteliti yaitu motivasi (X1), komunikasi (X2). Kinerja pegawai (Y) dan kepuasan kerja (Z).

Penelitian dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan yang beralamat di Jalan Manunggal 22 No. 40 Kelurahan Maccini Sombala Kecamatan Tamalate, Kota Makassar Sulawesi Selatan. Populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah sebanyak 57 orang, yang terdiri dari 9 orang tenaga kerja struktural, 32 orang tenaga kerja fungsional, dan 16 orang tenaga kerja fungsional tertentu.

Variabel yang diuji dalam penelitian ini ada 3 variabel. Sesuai dengan paradigma yang ada terdapat variabel independent/bebas dan variabel dependent/terikat, serta variabel mediasi. Adapun variabel bebas pada penelitian ini adalah motivasi (X1) dan Komunikasi (X2). Variabel terikat (dependen) dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai, serta variabel mediasi (Intervening) adalah kepuasan kerja (Z).

Teknik pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Perlu dijelaskan bahwa pengumpulan data dapat dikerjakan berdasarkan pengamatan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah : Observasi, merupakan pengamatan secara langsung maupun tidak langsung terhadap objek penelitian. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai. Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan menyelidiki dokumen-dokumen yang sudah ada sebagai tempat menyimpan sejumlah data, serta Angket/ kuisioner adalah

pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden tentang suatu variabel yang diteliti.

Jenis dan sumber data yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah : Data kualitatif yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka, sedangkan data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah: Jumlah pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data yang belum diolah yang diperoleh langsung dari objek penelitian dalam hal ini data terkait yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi terhadap pegawai dengan menggunakan daftar pernyataan atau angket yang telah disediakan. Data Sekunder adalah data yang dikumpulkan melalui catatan dan dokumen resmi organisasi diantaranya struktur organisasi, tugas dan fungsi setiap bagian dalam struktur organisasi dan data yang tersedia lainnya yang terkait dengan motivasi, komunikasi, kinerja pegawai dan kepuasan kerja.

Partial Least Square (PLS) selain dapat mengkonfirmasi teori, namun juga untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten, sehingga dalam penelitian yang berbasis prediksi PLS lebih cocok untuk menganalisis data.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Adapun pengaruh langsung (*direct effect*) dari yang dihipotesiskan pada penelitian ini yang dapat diuraikan sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil analisis data penelitian diolah dengan aplikasi PLS 3.0 yang terkait dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan yang diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.537, Kemudian, dengan nilai $pvalue = 0.000$ yang lebih kecil dari 0.05, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa adanya motivasi kerja pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan maka akan berdampak secara nyata dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Alasannya, dengan motivasi kerja yang baik maka setiap pegawai dapat merasa lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaannya sendiri, sehingga kinerja kerjanya akan meningkat

Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan kerja Pegawai.

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan, dimana besarnya nilai koefisien jalur sebesar 0.395. Hasil pengujian tingkat signifikansi dengan nilai $pvalue = 0.000 < 0.05$ yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan pada penelitian ini mengindikasikan bahwa komunikasi dapat memberikan pengaruh yang bermakna terhadap kepuasan kerja pegawai, dimana semakin baik komunikasi maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Pengujian jalur mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan, dimana diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.249. Hasil nilai $pvalue = 0.008 < 0.05$, yang dapat dikatakan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana dari pengamatan pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja akan memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Alasannya karena motivasi kerja berperan sebagai dorongan internal yang membuat pegawai lebih bersemangat dan fokus dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian jalur yakni pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai, dimana nilai koefisien jalur sebesar 0.414, dimana dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 point maka akan meningkatkan kinerja pegawai meningkat sebesar 0.414 point. Kemudian dengan nilai $pvalue = 0.000$, dimana dengan nilai $pvalue$ sebesar $0.000 < 0.05$, yang dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa komunikasi dapat memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kinerja pegawai, pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Alasan dikatakan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan karena komunikasi yang efektif dapat memastikan bahwa informasi penting terkait tugas, tujuan, dan harapan yang disampaikan dengan jelas dan tepat waktu kepada semua pegawai.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian jalur mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan, dimana nilai koefisien sebesar 0.349. Temuan pada penelitian ini yang diperoleh nilai $pvalue = 0.001 < 0.05$, dimana hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja pegawai dapat

memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kinerja pegawai khususnya pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Alasannya karena kepuasan kerja pegawai dapat mencerminkan tingkat kenyamanan, kebahagiaan, dan keterlibatan pegawai dalam pekerjaannya di kantor.

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data penelitian terkait dengan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada kantor keberhasilan kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan, dimana besarnya koefisien pengaruh tidak langsungnya sebesar 0.187. Hal ini mengindikasikan bahwa besarnya pengaruh tidak langsungnya sebesar 18.70 %, sedangkan dengan nilai p value sebesar 0.027 dimana dengan nilai p value $0.010 < 0.05$ mengindikasikan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat memberikan dampak dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai dapat dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.

Pengaruh komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan kerja Pegawai

Hasil pengujian jalur menggunakan PLS 3.0 yakni pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan, besarnya pengaruh tidak langsung sebesar 0.138 atau 13.80 %, hal ini dapat diartikan bahwa penerapan komunikasi telah meningkatkan kepuasan kerja yang pada gilirannya akan memberikan dampak dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan dilihat dari nilai p value = $0.045 < 0.05$ maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. Temuan dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai, pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.

b. Pembahasan

Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan analisis data penelitian yang diolah dengan aplikasi PLS 3.0 menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa adanya motivasi kerja pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan maka akan berdampak secara nyata dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Alasannya, dengan motivasi kerja yang baik maka setiap pegawai dapat merasa lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaannya sendiri, karena motivasi kerja yang diberikan seperti penghargaan, pengakuan, atau

insentif maka membuat pegawai merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Ketika pegawai merasa dihargai dan diperhatikan, maka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2018) bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Kemudian Fajariah (2022) bahwa motivasi sebagai suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu agar memperoleh hasil atau tujuan yang diharapkan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai. Kemudian penelitian Damayanti & Fitria, (2018) bahwa motivasi di dalam organisasi akan mempengaruhi kinerja yang tinggi dan dengan adanya kinerja yang tinggi maka kepuasan kerja pun juga akan didapat.

Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan analisis data penelitian yang diolah dengan aplikasi PLS 3.0 menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan provinsi Sulawesi Selatan. Temuan pada penelitian ini mengindikasikan bahwa komunikasi dapat memberikan pengaruh yang bermakna terhadap kepuasan kerja pegawai, dimana semakin baik komunikasi yang terjalin maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Komunikasi memiliki peran yang sangat penting bagi kepuasan kerja pegawai, sebagaimana teori yang dikemukakan oleh Nainggolan *et al.*, (2021:3) bahwa peran dari komunikasi dalam organisasi perlu dipahami oleh seluruh pihak yang berkaitan. Jika komunikasi berjalan dengan baik, maka hubungan antara atasan dengan bawahan, serta sesama bawahan terjalin dengan harmonis. Hal ini menunjukkan bahwa dengan terjalinnya komunikasi dengan baik maka akan mempermudah bagi pegawai dalam penyelesaian setiap pekerjaan, sehingga hal ini akan memberikan rasa puas bagi pegawai dalam bekerja. Kemudian hasil penelitian ini didukung dengan temuan penelitian Safari *et al.*, (2019), bahwa ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Nurrachmah (2021) bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil analisis dengan menggunakan SmartPLS 3.2.9 maka diperoleh temuan dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai telah memberikan pengaruh secara positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dapat diindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan maka akan berdampak atas hasil

kerja yang lebih optimal. Motivasi kerja yang baik membuat pegawai merasa lebih terlibat dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya, sehingga pegawai berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang diberikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Amelia (2022:142) bahwa motivasi kerja merupakan suatu kekuatan atau energi yang menggerakkan dari dalam diri maupun luar diri seseorang yang dapat mengarahkan perilaku untuk melakukan sesuatu kegiatan yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan organisasi. Kemudian sejalan dengan penelitian Turnip *et al.*, (2021) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil analisis pengujian jalur terkait dengan pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai maka diperoleh temuan dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa komunikasi telah memberikan pengaruh secara positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik komunikasi antar pegawai dalam penanganan pekerjaan maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang bekerja pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini didukung dengan teori yang dikemukakan Wibowo (2018) bahwa bagi suatu organisasi yang ingin membangun kinerja dengan baik, maka dibutuhkan komunikasi yang baik untuk peningkatan kinerja pegawainya. Selain itu hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Wardana & Putra (2023) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi terhadap kinerja.

Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan analisis data penelitian yang diolah dengan aplikasi PLS 3.0 menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan provinsi Sulawesi Selatan. Temuan pada penelitian ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja pegawai dapat memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan, dimana adanya kepuasan kerja pegawai dapat mencerminkan tingkat kenyamanan, kebahagiaan, dan keterlibatan pegawai dalam pekerjaannya di kantor. Sebagaimana teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019:50) bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja tentu akan mendorong karyawan untuk berprestasi kerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Garaika (2020) bahwa ada

pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil analisis pengujian jalur mengenai peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan provinsi Sulawesi Selatan maka diperoleh temuan penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Atau dengan kata lain kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja akan dapat diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja pegawai, sehingga memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Yusuf dan Maliki (2022) menjelaskan bahwa motivasi sebagai suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu agar memperoleh hasil atau tujuan yang diharapkan. Fajariah (2022) menyatakan bahwa proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan.

Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan hasil analisis pengujian jalur mengenai pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, maka diperoleh temuan penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Atau dengan kata lain kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya komunikasi yang baik akan membuat pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja khususnya pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan, sehingga akan berdampak terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2018) bahwa bagi suatu organisasi yang ingin membangun kinerja pegawai yang baik, maka dibutuhkannya komunikasi dan kepuasan kerja yang baik untuk peningkatan kinerja pegawainya. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Faustine (2014), dalam Wardana & Putra, (2023) yang menyatakan bahwa ada pengaruh variabel komunikasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis pertama motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan, dengan demikian hipotesis

pertama diterima. Pengujian hipotesis kedua diperoleh temuan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan provinsi Sulawesi Selatan. Pengujian hipotesis ketiga diperoleh temuan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan provinsi Sulawesi Selatan. Pengujian hipotesis keempat diperoleh temuan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan provinsi Sulawesi Selatan. Pengujian hipotesis kelima diperoleh temuan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan provinsi Sulawesi Selatan. Pengujian hipotesis keenam diperoleh temuan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan provinsi Sulawesi Selatan. Pengujian hipotesis diperoleh temuan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan provinsi Sulawesi Selatan. Dengan demikian hipotesis ketujuh diterima.

Perlunya Dinas Perindustrian dan Perdagangan provinsi Sulawesi Selatan agar dalam penetapan gaji disesuaikan dengan pengorbanan baik pengorbanan dalam hal tenaga maupun pikiran untuk mengembangkan visi dan misi organisasi. Disarankan agar setiap pegawai dapat menjalin hubungan kerja sama yang baik dengan sesama pegawai lainnya, sehingga hal ini memberikan kemudahan bagi pegawai dalam bekerja. Untuk memberikan kemudahan bagi pegawai dalam bekerja, agar setiap pegawai harus berusaha saling membantu dalam menyelesaikan masalah yang muncul antara bagian atau divisi yang berbeda. Sebaiknya dalam setiap pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik, hal ini dimaksudkan agar tidak ada lagi yang namanya pekerjaan tertunda. Bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan provinsi Sulawesi Selatan agar dalam melakukan pengembangan karir bagi pegawai, sebaiknya dalam melakukan penilaian promosi jabatan adalah dengan melihat dari hasil prestasi kerja pegawai, sehingga hal ini dapat memberikan pegawai termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Disarankan agar perlunya dilakukan pelatihan terhadap pengembangan SDM terkait dengan hard skill dan soft skill training yakni pelatihan tingkat lanjut untuk meningkatkan soft skill dalam hal communication sehingga akan menjadi motivasi bagi pegawai untuk mengikuti training agar dapat berkomunikasi dengan baik, serta dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator* (Cetakan Ke 2). Riau: Zanafa Publishing.
- Amelia, D. (2022). *Motivasi Karyawan*. In Book Chapter *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Lombok Barat: Seval Literindo Kreasi.
- Alim, S., Wulandari, N. P., & Purwasetiawatik, T. F. (2021). The compassionate leadership profile: A case study in the saving and loan cooperative leadership of Bhina Raharja. *Communications in Humanities and Social Sciences*, 1(2), 54-60.
- Ardian, D. (2024). *Pengembangan Konseptual Kinerja Dosen Berdasarkan Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Iklim Kerja*. Bali: CV. Intelektual Manifes Media.
- Astuti, W., & Sholehah, I. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kelurahan Kuta Bumi Tangerang. *Jurnal Ilmiah M-Progres Vol. 14, Nomor 1 Januari 2024*. Manajemen FEB Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma.
- Athoillah, A. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia.
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)* Jilid II. Surabaya: Pustaka Aksara.
- Basalamah, M. R. M., Yantu, I., & Podungge, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(2).
- Cahyo Krismantono Palese, Yusuf Saleh, K. Y. (2019). *Pengantar Ilmu Komunikasi* (edisi keem). Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Candana, D. M., Ali, H., & Zefriyenni. (2024). *Model Kinerja dan Produktivitas Kerja Karyawan*. Padang: CV. Gita Lentera.
- Deni, A. (2024). Definisi dan Tantangan Komunikasi Organisasi. In *Buku Chapter Komunikasi Organisasi*. Batam: CV. Rey Media Grafika.
- Denni. (2023). *Komunikasi Dalam Organisasi*. In Book Chapter *Teori Organisasi: Konsep dan Implementasinya*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Desi, P. S., Aima, M. H., & Elfiswandi. (2024). *Kinerja Guru: Rekonstruksi Literasi Digital Dan Kepuasan Kerja*. Padang: CV. Gita Lentera.
- Fahmi, I., Syafwandi, & Yulasmi. (2024). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Institusi*. Padang: CV. Gita Lentera.
- Fajariah, F. (2022). *Motivasi Organisasi*. In Book Chapter *Pengantar Ilmu Manajemen*. Lombok Barat: Seval Literindo Kreasi.
- Firmansyah, H. (2021). *Penilaian Kinerja SDM*. In MSDM (Kunci Keberhasilan Organisasi). Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Fithriyyah, M. U. (2021). *Dasar-Dasar Teori Organisasi*. Pekanbaru: Insitute for Research and Development Riau.
- Fitriani. (2022). *Disiplin dan Motivasi Kerja*. In Book Chapter *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada.

- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41. <https://doi.org/10.30596/Jimb.V21i1.4181>.
- Gautama, C., & Marchyta, N. K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Kesesuaian Kompensasi pada CV. Opto Elektronik di kota Makassar. *Agora*, 10(2).
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 10). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helmy. (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Utara. *E Jurnal Katalogis*, Volume 4 Nomor 2, Februari 2016 Hlm 51-61 ISSN: 2302-2019.
- Julfiyati, I., & Mukhlis. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(3).
- Kamaruddin, M. J., Paminto, A., & Ulfah, Y. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman*. Home 7 N0.1 (2022) DOI: <https://doi.org/10.29264/Jimm.V7i1.7511>.
- Kusumo, H. (2024). *Komunikasi Organisasi dan Kelompok*. Surakarta: UNISRI Press.
- Lubis., A. S. (2016). Pengaruh Komunikasi Dan Manajemen Hubungan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Panin Dubai Syariah Cabang Meda. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen* Vol. 3 No. 1.
- Manao, W. (2022). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1).
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi keem)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mappamiring. (2021). Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10(2).
- Marsithah, I. (2022). *Model Kinerja Dosen Berbasis Kearifan Lokal*. Medan: Umsu Press.
- Mas, S. R., & Haris, I. (2020). *Komunikasi Dalam Organisasi (Teori dan Aplikasi)*. Cetakan Pertama. Gorontalo: UNG Press.
- Milyane, T. M. (2022). Konsep Dasar dan Ruang Lingkup Ilmu Komunikasi. In *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Mubarak, M., Remmang, H., & Ruslan, M. (2022). *Gaya Kepemimpinan, Tekanan Kerja & Motivasi Kerja*. Makassar: CV. Berkah Utami.
- Muhdar. (2021). *Manajemen SDM: Teori dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Nainggolan, N. T., Mawati, A. T., Gandasari, D., Ardiana, D. P. Y., Purba, B., Kato, I., Silalahi, M., Purba, S., Rahayu, P. P., Damayanti, W. K., Firdaus, E., & Simarmata, M. M. (2021). *Komunikasi Organisasi: Teori, Inovasi dan Etika*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Nawawi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nurlela, L. (2024). Definisi Komunikasi. In *Buku Chapter Pengantar Komunikasi*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Nurrachmah. (2021). Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Industri Jasa Keuangan di Bandung. *February 2021KOMVERSAL* 3(1):1-16 February 20213(1):1-16 DOI:10.38204/Komversal.V3i1.498.
- Nursalim, L. A., Semmaila, B., & Alam, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar. *Journal of Management Science (JMS)* 1(1):80-90 October 20201(1):80-90 DOI:10.52103/Jms.V1i1.200.
- Palese, C. K., Saleh, Y., & Yunus, K. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Sarana Dan Prasarana Badan Sar Nasional. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 12, No.2, Oktober 2018, 89-108 ISSN 2443-0633.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2).
- Pertiwi, S. D. (2024). Hubungan Nilai, Sikap dan Kepuasan Kerja Dalam Perilaku Organisasi. In *Book Chapter Perilaku Organisasi*. Malang: CV. Future Science.
- Pranogyo, A. B., Hamidah, & Suyatno, T. (2022). *Kinerja Karyawan Teori Pengukuran dan Implikasi*. Palu: Feniks Muda Sejahtera.
- Prasodjo, T. (2022). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Purba, B., Banjarnahor, A. R., Kurniullah, A. Z., Handiman, U. T., Setiawan, Y. B., Hastuti, P., Ismail, M., Tanjung, R., Hana, K. F., Fachruddin, S., & Jamaludin. (2021). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Purwanta, Mas'ud, M., Hamzah, M. N., & Mallongi, M. S. D. (2022). *Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Inovasi Teknologi*. Yogyakarta: Jejak Pustaka.
- Radiansyah, A., Kardini, N. L., Rachmawati, A. W., Nandini, W., Endrasprihatin, R., Suparmi, Putwatmini, N., Sugiyanto, E., Subawa, Sitompul, P.,

- & Wulandari, D. (2023). MSDM Perusahaan Pada Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Safari, T., Zulkarnaen, W., & Nurhanipah, H. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PD. BPR LPK Garut Kota Cabang Bayongbong. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*. Vol 3 No 2, Hal. 134-149.
- Safrizal, H. B. A. (2022). Buku Referensi Optimalisasi Kinerja Pegawai. Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.
- Sandra, E. (2021). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bintan. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, Vol.4, NO.1, 2021: 38-50.
- Saputra, M. P. P., & Adnyani, I. G. A. D. (2021). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 1, 2019: 6961-6989
- Sari, A. A. I. K., Putra, I. B. U., & Amerta, I. M. S. (2021). *Anteseden Kinerja Pegawai*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Sartika, D. (2023). *Stress Kerja*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sartono, S., Isro'iyah, L., Eldon, Mokhammad, Setyorini, & Adys, Y. (2023). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap Kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai Variabel intervening. *Business, Entrepreneurship, and Management Journal* E-ISSN: 2963-4539 P-ISSN: Xxxx-Xxxx Vol. 2 No. 2 Tahun 2023.
- Sastrawinata, H., & Syanti, L. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Dikepolisian Resort Kota Lubuklinggau. *Jurnal Interprof*, Vol.9 No.2 Desember 2023 p-ISSN:2527-77243, e-ISSN:2721-6772. Universitas Bina Insan Lubuk Linggau.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis (edisi pert)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Simoos, Riana, & Subudi. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Diri Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Kantor Kabupaten Ainaro Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 6-10 (2017) 3463-3476. ISSN:2337-3067.
- Sinaga, S., Gea, D., Simanjuntak, F. A. K., & Rangkuti Adriani, D. (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Retail Indonesia. Sriyanti Sinaga, Detiani Gea, Friscylia Anjelin Karennina Simanjuntak, Dhita Adriani Rangkuti (2021).
- Siregar, R. T. (2021). *Konsep Dasar Komunikasi*. In Buku Chapter Komunikasi Organisasi. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Siswadi, Y. (2015). engaruh motivasi Berprestasi dan lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 16(2), 27-46.
- Soelistya, D. (2021). *Buku Ajar: Kepemimpinan Strategis*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunatar, B. (2023). *Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi*. Palu: CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Sutrisno Edy. (2020). *manajemen sumber daya manusia (1st ed.)*. kencana.
- Syamsir, & Saputra, N. (2022). *Administrasi Kepegawaian*. Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.
- Turnip, M. M., Rostina, C. F., Duha, J. R., Kristofer, B., & Lumbantobing, Y. (2021). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Permata Indo Sejahtera Medan. *Kinerja* 18 (4), 2021 640-647
- Wardana, I. K. S., & Putra, K. E. S. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada LPD Banyuning, Kalibukbuk, Pengelatan, dan Pemaron). *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 5 No. 2, Bulan Agustus Tahun 2023 P-ISSN: 2685-5526.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja (edisi keen)*. Jakarta, RajaGrafindo.
- Wijiharta. (2021). *Kepuasan Kerja*. In Book Chapter Perilaku Organisasi. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Wijoyo, S., Abrianto, B. O., & Mashuri, M. A. (2021). *Strategi Pengembangan AMO dalam Meningkatkan Kinerja BUMD Provinsi Jawa Timur*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Wirawan. (2018). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Wulandari, R. (2022). *Penilaian dan Pengembangan Karyawan*. In Pengantar Ilmu Manajemen. Lombok Barat: Penerbit Seval.
- Yadnya, I. D. G. S. A. (2022). *Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai*. Palu: CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Yulianti, D., & Meutia, I. F. (2020). *Buku Ajar Perilaku Dan Pengembangan Organisasi*. Lampung: Pusaka Media.
- Yunus, M. K., Pallu, M. S., Mulyani, S., Mardiana, Ningsi, S. W., Handayani, H. P., Azizah, F. A., & Hermawan, D. (2022). *Teknologi Digital Marketing Dalam Upaya Pengembangan Usaha Berbasis Teknologi Di Desa Majannang*. *Jurnal Dedikasi*, Vol. 24, No. 2, 2022 (88-91).
- Yusuf, F. A., & Maliki, B. I. (2022). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Kedua. Depok: PT RajaGrafindo Persada.