



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 6903-6925

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Pada Kinerja Pegawai (Studi Survey pada Perangkat Desa Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat)

Santi^{1✉}, Sri Rochani Mulyani², R. Rina Novianty Ariawaty³, Kosasih⁴, Ony Djogo⁵

Universitas Sangga Buana Bandung

Email: santiagustn16@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh motivasi kerja dan komunikasi terhadap kepuasan Kerja yang berimplikasi pada Kinerja Pegawai di Kantor Pemerintahan Desa Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif dan verifikatif, menggunakan sampel 125 responden. Rancangan analisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*), analisis koefisien korelasi dan koefisien determinasi, sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji F (simultan) dan uji-t (parsial). Adapun hasil penelitian dari analisis deskriptif, menunjukkan pendapat responden terhadap motivasi kerja, komunikasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai, menilai dengan katagori baik menuju sangat baik, walaupun terdapat skor penilaian yang rendah, yang harus diperhatikan untuk diperbaiki. Sedangkan hasil penelitian dari analisis verifikatif (analisis jalur) menunjukkan pengaruh positif antar variabel. Nilai pengaruh langsung sebesar 51,12% dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 43,56%. Dengan demikian pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung ($51,12\% > 43,56\%$), artinya variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening tidak mampu memediasi variabel motivasi kerja dan komunikasi. Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji-t) untuk motivasi kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja, berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya motivasi kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, diharapkan dapat memberikan kontribusi, untuk meminimalisir motivasi kerja dan komunikasi di Kantor Pemerintahan Desa Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat.

Kata kunci: *Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, Komunikasi, Motivasi Kerja.*

Abstract

This research aims to examine the influence of work motivation and communication on job satisfaction which has implications for employee performance in the Village Government Office, Cipatat District, West Bandung Regency. This research uses a quantitative approach with descriptive and verification analysis, using a sample of 125 respondents. The analysis design uses path analysis, correlation coefficient analysis and coefficient of determination, while hypothesis testing uses the F test (simultaneous) and t-test (partial). The research results from descriptive analysis show the respondents' opinions regarding work motivation, communication, job satisfaction and employee performance, rated in the good to very good category, although there are low assessment scores, which must be considered to be improved. Meanwhile, research results from verification analysis (path analysis) show a positive influence between variables. The direct influence value is 51.12% and the indirect influence value is 43.56%. Thus, the direct influence is greater than the indirect influence ($51.12\% > 43.56\%$), meaning that the job satisfaction variable as an intervening variable is unable to mediate the work motivation and communication variables. The results of partial hypothesis testing (t-test) for work motivation and communication on job satisfaction have a positive and significant effect. The results of this research show that there is work motivation and communication on employee performance through job satisfaction, it is hoped that this can contribute to minimizing work motivation and communication in the Cipatat District Village Government Office, West Bandung Regency.

Keywords: Job Satisfaction, Employee Performance, Communication, Work Motivation.

PENDAHULUAN

Instansi pemerintahan sekarang ini dituntut untuk menciptakan kinerja pegawai yang tinggi guna pengembangan pelayanan publik. Instansi pemerintah harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan instansi pemerintah tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh pemerintah. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu instansi pemerintah memegang peranan sangat penting. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam instansi pemerintah harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal (A Febriana Sari, 2023). Tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh setiap instansi pemerintah tidak hanya tergantung pada fasilitas, peralatan yang modern, sarana, dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada setiap pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap instansi pemerintah akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan

harapan apa yang menjadi tujuan pemerintah akan tercapai dengan baik (Kushartiningsih, R. & Riharjo, I 2021).

Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertugas untuk melayani masyarakat dalam hal bidang pemberdayaan masyarakat, desa, administrasi kependudukan dan pencatatan sipil yang menjadi kewenangan daerah dan menyelesaikan permasalahan yang mendesak dalam pembangunan daerah. Oleh karena itu, dalam mengurus semua hal yang berhubungan dengan kependudukan ditangani oleh instansi pemerintah yang dimana instansi tersebut memberikan semua bentuk pelayanan mengenai kependudukan itu sendiri. Pada saat ini masyarakat merasa bahwa kinerja pelayanan publik yang diberikan instansi pemerintah mencerminkan begitu banyak masalah. Namun, instansi pemerintah berusaha untuk meningkatkan kualitas kinerja pelayanan publik yang tidak maksimal menjadi lebih maksimal dengan tujuan agar masyarakat menjadi nyaman dan lebih puas akan pelayanan yang diberikan oleh pegawai di instansi pemerintah tersebut.

Kualitas kinerja pelayanan publik adalah segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara kinerja pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan kebutuhan penerima pelayanan maupun pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kualitas kinerja pelayanan publik (khususnya organisasi pemerintahan) memiliki upaya dalam mewujudkan tata kelola yang baik (*good governance*). Kualitas kinerja pelayanan publik merupakan hal yang penting karena menjadi titik fokus pembenahan yang sangat diperhatikan oleh publik. Kualitas kinerja pelayanan publik telah diatur dalam Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang kinerja pelayanan publik adalah kualitas kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan yang disediakan oleh instansi (States et al., 2009)

Permasalahan kualitas kinerja pelayanan publik yang kurang optimal di beberapa instansi pemerintahan utamanya mengenai kewajiban dalam mempertanggung jawabkan peraturan yang telah ditetapkan dan pelanggaran terhadap prosedur pelayanan kepada masyarakat. Permasalahan tersebut juga dialami oleh Kantor Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat antara lain kurangnya kesadaran terhadap tugas dan kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya, serta ketidaksesuaian antara kemampuan pegawai terhadap tugasnya.

Kabupaten Bandung Barat adalah kabupaten di Provinsi Jawa Barat, Indonesia,

sebagai hasil pemekaran Kabupaten Bandung. Kabupaten ini berbatasan dengan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang di sebelah barat dan utara, Kabupaten Bandung dan Kota Cimahi di sebelah timur, Kota Bandung di sebelah selatan, serta Kabupaten Cianjur di sebelah barat dan timur. Kabupaten Bandung Barat mewarisi sekitar 1.400.000 penduduk dari 42,9% wilayah lama Kabupaten Bandung. Pusat pemerintahan Kabupaten Bandung Barat berlokasi di Kecamatan Ngamprah yang terletak di jalur Bandung-Jakarta. Dan untuk sementara waktu, pusat pemerintahan Kabupaten Bandung Barat dipindahkan ke Batujajar, dan Kecamatan Ngamprah akan di pilih menjadi pusat pemerintahan pada tahun mendatang. Fenomena yang sering dihadapi oleh kantor kecamatan yaitu masalah antara sumber daya manusia yang berkaitan dengan motivasi kerja pada Pegawai yang mempengaruhi pada kinerja Pegawai. Suatu perusahaan membutuhkan Pegawai sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Mengingat Pegawai menjadi aset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait peningkatkan kinerjanya. Pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik, diharapkan agar dapat memberikan pelayanan terbaik, sehingga masyarakat merasa puas dan terpenuhi segala kebutuhannya (Dormawati Hutasoit et al., 2021).

Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu instansi atau organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi/instansi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan instansi/organisasi dalam mencapai tujuannya. Fenomena di atas mencerminkan masih rendahnya motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Yancomala, 2014).

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan mampu mencapai suatu kinerja yang tinggi (L. Sariadi, et al, 2020). Hal ini didukung oleh penelitian dari Sriyanti Sinaga, et al (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja Pegawai. Komunikasi yang baik tentunya membuat aktivitas kerja kamu sesuai waktu dan rencana. Konflik dalam proses kerja dapat dicegah melalui komunikasi yang baik. Sehingga, melatih komunikasi antar personal menjadi sangat penting untuk menyelesaikan konflik di tempat kerja. Robbins (2013) menyebutkan bahwa "komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para Pegawai apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di

bawah standar” (Dimas Okta Ardiansyah, 2016). Dalam sebuah organisasi tentunya harus memiliki pola komunikasi yang baik dimana nantinya dari pola komunikasi inilah akan menghasilkan tingkat kepuasan dalam berorganisasi dan pelayanan publik yang maksimal. Yang dimaksud dengan kepuasan organisasi menurut Redding adalah semua tingkat kepuasan seorang Pegawai mempersepsi lingkungan komunikasi secara merata dan keseluruhan (Elys Baiq, 2022).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu instansi atau perusahaan diantaranya adalah kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti lingkungan kerja, hubungan tersebut mengartikan bahwa semakin puas Pegawai kepada perusahaan, maka perfoma kerja dan hasil kerja yang ditunjukkan akan semakin baik atau sebaliknya (Idawati, Siti, 2023). Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi Sartika et al., 2022).Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dalam sikap positif seorang pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja, Sutrisno (2019:74) menyatakan kepuasan kerja merupakan sebuah sikap Pegawai atas pekerjaannya yang berkaitan kondisi pekerjaan, koordinasi sesama Pegawai, kompensasi atas pekerjaan, serta hal-hal berkaitan fisik maupun psikologi. Gejala yang timbul akibat ketidakpuasan kerja pegawai bisa berbentuk keluhan, prestasi kerja rendah, kualitas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik serta rendahnya disiplin kerja pegawai. Maka dari itu kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja Pegawai didalam organisasi (Silvester Simanjuntak, dkk 2023).

Kepuasan kerja merupakan Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja Pegawai yang tinggi maupun rendah. Adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja Pegawai sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produktivitas yang baik. Pegawai yang merasakan kepuasan yang tinggi lebih produktif dibandingkan yang tidak puas, maka bila Pegawai tidak puas akan menghasilkan kinerja yang rendah (Septiani Baroroh, 2013).

Berdasarkan fenomena yang terkait dengan kinerja Pegawai, motivasi kerja, komunikasi dan kepuasan kerja yang dijelaskan penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja yang berimplikasi Pada Kinerja Pegawai”. (Studi Survei Pada Perangkat Desa Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan analisis deskriptif dan analisis verifikatif menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Penelitian ini dilakukan di PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan . Penelitian ini dimulai pada 1 Desember 2023 sampai 31 Januari 2024. Teknik sampling menggunakan teknik simple random sampling. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 125 responden. Instrumen yang digunakan peneliti yaitu kuisisioner yang berjumlah 55 pernyataan. Variabel pada penelitian ini yaitu motivasi kerja (X1), komunikasi (X2), kepuasan kerja (Y), dan kinerja pegawai (Z). Analisis data dengan menggunakan analisis deskriptif, analisis verifikatif, analisis koefisien korelasi, dan analisis determinasi (R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 1. Deskriptif Motivasi Kerja

Variabel	Jumlah Skor	Presentase Skor	Kategori
Motivasi Kerja	13.750	72.0%	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 22 item pernyataan adalah 13.750. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 9894 atau 72.0% dari skor ideal yaitu 13.750. Dengan demikian Motivasi Kerja berada pada kategori tinggi.

Tabel 2. Deskriptif Komunikasi

Variabel	Jumlah Skor	Presentase Skor	Kategori
Komunikasi	6.250	81.0%	Sangat Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 10 item pernyataan adalah 6.250. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 5090 atau 81% dari skor ideal yaitu 6.250. Dengan demikian Komunikasi berada pada kategori sangat baik.

Tabel 3. Deskriptif Kepuasan Kerja

Variabel	Jumlah Skor	Presentase Skor	Kategori
Kepuasan Kerja	5.625	80%	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 9 item pernyataan adalah 5625. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 4503 atau 80% dari skor ideal yaitu 5625. Dengan demikian Kepuasan Kerja berada pada kategori sangat tinggi.

Tabel 4. Deskriptif Kinerja Pegawai

Variabel	Jumlah Skor	Presentase Skor	Kategori
Motivasi Kerja	8.750	82%	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 14 item pernyataan adalah 8750. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 7154 atau 82% dari skor ideal yaitu 8750. Dengan demikian Kinerja Pegawai berada pada kategori sangat tinggi.

Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas

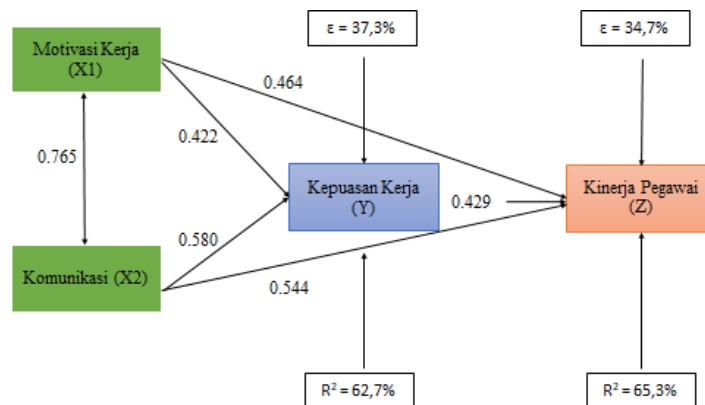
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		125
Normal Parameters ^{a,b}		
Mean		.0000000
Std. Deviation		5.13188562
Most Extreme Differences		.118
Positive	Absolute	.070
		-.118
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.208 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Analisis kenormalan berdasarkan metode Kolmogorov-Smirnov mensyaratkan kurva normal apabila nilai Asymp. Sig. berada di atas batas maximum error, yaitu 0,05, dari tabel uji normalitas diatas diperoleh nilai sig sebesar 0.208. Karena nilai sig (0,208) > 0,05 maka data di atas dapat digunakan karena variable residu berdistribusi normal.

Analisis Verifikatif (*Path Analysis*)



Gambar. 1 Model Diagram Jalur Lengkap

Dari Gambar. 1 analisis jalur lengkap, dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien korelasi variabel motivasi kerja (X1) dengan komunikasi (X2) sebesar 0,765, kategori kekuatan hubungan yang kuat. Nilai koefisien jalur variabel motivasi (X1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,422. Nilai koefisien jalur variabel komunikasi (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,580. Kepuasan kerja (Y) dipengaruhi motivasi dan komunikasi (R^2) sebesar 62,7%, sedangkan sisanya (e =epsilon) sebesar 37,3% merupakan variabel luar yang tidak dijadikan model dalam penelitian ini. Nilai koefisien jalur variabel kepuasan kerja (Y) terhadap variabel kinerja pegawai (Z) sebesar 0,429. Kinerja pegawai (Z) dipengaruhi kepuasan kerja (R^2) sebesar 65,3%, sedangkan sisanya (e =epsilon) sebesar 34,7%. Secara langsung nilai koefisien jalur variabel motivasi (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Z) sebesar 0,464. Secara langsung nilai koefisien jalur variabel komunikasi (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Z) sebesar 0,544.

Tabel 6. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Motivasi Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Z) Melalui Kepuasan Kerja (Y)

No	Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak langsung
1	Pengaruh terhadap Kerja	Motivasi Kepuasan 0.422	17,81 %	
2	Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja	0.580	33,64%	
3	Pengaruh secara simultan dan Komunikasi terhadap Kepuasan	Motivasi Kepuasan 0,422 x 0,765 x 0,580	18,72%	

Kerja			
4	Pengaruh Kepuasan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai	0,429	18,40%
5	Pengaruh langsung Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	0,464	21,53%
6	Pengaruh langsung Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai	0,544	29,59%
7	Pengaruh tidak langsung Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja	$0,459 \times 0,445$	20,42%
8	Pengaruh tidak langsung Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja	$0,520 \times 0,445$	23,14%

Sumber : hasil olah SPSS.

Berdasarkan tabel 6 dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 21,53% dan pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebesar 20,42%. Dengan demikian pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung, yaitu $21,53\% > 20,42\%$, artinya Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening, tidak mampu memediasi motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai. Pengaruh langsung Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 29,59% dan Pengaruh tidak langsung Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebesar 23,14%. Dengan demikian pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung, yaitu $29,59\% > 23,14\%$, artinya Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening tidak mampu memediasi Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel intervening tidak mampu memediasi motivasi kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai, karena secara total pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung, yaitu $51,12\% > 43,56\%$.

Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Simultan (Uji-F)

Tabel 7. Anova Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Komunikasi (X2)
Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	91.233	2	45.616	11.704	.002b
	Residual	3265.695	122	26.768		
	Total	3356.928	124			

Dependent Variable: TY

Predictors: (Constant), TX2, TX1

Tabel 8. Pengujian Secara Simultan

Hipotesis Alternatif	F Hitung	Df	F Tabel	Keputusan	Kesimpulan
(X1) dan (X2) secara simultan terhadap (Y)	11.704	Df1=3 Df2=121	2.680	H0 Ditolak	Signifikan

Sumber : Data Kueisoner, diolah.

Pada tabel 8 dapat kita ketahui bahwa hasil pengujian menunjukkan nilai F hitung (11.704) > Ftabel (2.680) dan nilai p-value (sign) 0,002 < 0,05, artinya Motivasi Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

2. Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

1) Pengujian Hipotesis Motivasi Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 9. Coefficients Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Variabel
Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
10.653	13.954		.763	.002		

.530	.051	.422	1.736	.000	.986	1.014
.625	.316	.580	1.833	.000	.986	1.014

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), TX2, TX1

Tabel 10. Pengujian Parsial

Hipotesis	t Hitung	Df	t Tabel	Keputusan	Kesimpulan
Pyx1=0	1.736	122	1.657	H0 Ditolak	Signifikan
Pyx2=0	1.833	122	1.657	H0 Ditolak	Signifikan

Sumber : Data Kueisoner, diolah.

Dari tabel 10 dapat dijelaskan nilai t-hitung > t-tabel ($1,736 > 1,657$) dan Nilai p-value (Sig). $0,000 < 0,05$, artinya Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai t-hitung > t-tabel ($1,833 > 1,657$) dan nilai p-value (Sign) $0,000 < 0,05$, artinya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2) Pengujian Hipotesis Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja Pegawai (Z)

Tabel 11 Coefficients Variabel Kepuasan Kerja (Y) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Z)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	52.304	1.918		27.271	.000	
	TY	.338	.053	.429	2.613	.010	1.000 1.000

a. Dependent Variable: TZ

Tabel 12 Pengujian Parsial

Hipotesis	t Hitung	Df	t Tabel	Keputusan	Kesimpulan
Pzy=0	2.613	123	1.657	H0 Ditolak	Signifikan

Sumber : Data Kueisoner, diolah.

Dari tabel 12 dapat kita ketahui bahwa nilai t hitung variabel kepuasan kerja (Y) lebih besar dari nilai t tabel ($2,613 > 1,657$) dan nilai p-value (sign) $0,010 < 0,05$, yang artinya

kepuasa kerja (Y) secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Z).

3) Pengujian Hipotesis Motivasi Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Z)

Tabel 13. Coefficients Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Z) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Tolerance	VIF	
	(Constant)	8.752	7.149	1.224	.003			
1	TX1	.522	.026	.464	2.837	.001	.986	1.014
	TX2	.649	.162	.544	7.088	.000	.986	1.014

a. Dependent Variable: TZ

Tabel 14. Pengujian Parsial

Hipotesis	t Hitung	Df	t Tabel	Keputusan	Kesimpulan
$P_{yx1}=0$	2.837	122	1.657	H0 Ditolak	Signifikan
$P_{yx2}=0$	7.088	122	1.657	H0 Ditolak	Signifikan

Sumber : Data Kueisoner, diolah.

Dari tabel di atas dapat dijelaskan nilai t-hitung > t-tabel ($2,837 > 1,657$) dan nilai p-value (Sign) $0,001 < 0,05$, artinya secara langsung variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Z). Nilai t-hitung > t-tabel ($7,088 > 1,657$) dan nilai p-value (Sign) $0,000 < 0,05$, artinya secara langsung variabel komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Z).

4) Hasil Uji Sobel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Z) yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Y)

Input:		Test statistic:	p-value:
t_a	1736	Sobel test:	1445.96990615
t_b	2613	Aroian test:	1445.96983269
		Goodman test:	1445.96997961
Reset all		Calculate	

Gambar 2. Hasil Uji Sobel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Z) yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk uji pengaruh mediasi pada hipotesis ini adalah 1,445. Jika $\alpha = 0,05$ maka t tabel = 1,657 dengan tingkat signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

- 5) Hasil Uji Sobel Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Z) yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Y)

Input:		Test statistic:		p-value:
t_a	1833	Sobel test:	1500.59914982	0
t_b	2613	Aroian test:	1500.59907618	0
		Goodman test:	1500.59922347	0
Reset all		Calculate		

Gambar 3. Hasil Uji Sobel Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Z) yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk uji pengaruh mediasi pada hipotesis ini adalah 1,500. Jika $\alpha = 0,05$ maka t tabel = 1,657 dengan tingkat signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi komunikasi terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan Analisis Deskriptif

1. Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis dari setiap item pernyataan diukur oleh lima dimensi: Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*), Kebutuhan Rasa Aman (*Safety and Security Needs*), Kebutuhan sosial atau rasa memiliki (*Affiliation or Acceptance Needs*), Kebutuhan Harga diri (*Esteem or Status Needs*) dan Kebutuhan Aktualisasi diri (*Self Actualization*). Adapun nilai jumlah skor total variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 9894 dengan persentase skor sebesar 72,0% dengan demikian kriteria motivasi kerja berada pada kriteria kuat. Kondisi motivasi kerja pada Perangkat Desa di Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat dapat terlihat dari rata-rata tertinggi.

Motivasi kerja yang dibentuk dengan 5 dimensi dan 14 item pernyataan sudah kuat, namun dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada beberapa item yang masih rendah yaitu pada pernyataan "Saya mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja" dan pada pernyataan "Selama ini hasil pekerjaan saya dapat diakui dan dihargai dengan baik".

2. Komunikasi

Berdasarkan hasil analisis dari item pernyataan diukur oleh lima dimensi: Kemudahan dalam memperoleh informasi, Identitas komunikasi, Efektivitas Komunikasi, Tingkat pemahaman pesan dan Perubahan sikap. Adapun nilai jumlah skor total sebesar 5090 dengan presentasi skor sebesar 81,0% dengan demikian kriteria berada pada kriteria baik. Komunikasi secara keseluruhan dalam katagori kuat, namun ada beberapa *item* pernyataan yang perlu untuk ditingkatkan lagi yaitu pada pernyataan: "Saya memiliki gagasan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik".

3. Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis dari item pernyataan diukur oleh lima dimensi: Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), Gaji/ Upah (*pay*), Promosi (*promotion*), Pengawasan (*supervision*) dan Rekan kerja (*workers*). Adapun nilai jumlah skor total kepuasan kerja (Y) sebesar 4503 dengan presentasi skor 80,0%, dengan demikian kepuasan kerja berada pada kreteria kuat.

Kepuasan kerja secara keseluruhan dalam katagori kuat namun ada beberapa item pernyataan yang perlu untuk ditingkatkan lagi yaitu pada pernyataan "Saya merasa senang menjalin hubungan baik dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi" dan pada pernyataan "Saya selalu mendapatkan pujian atas kinerja yang baik dari atasan".

4. Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis dari *item* pernyataan diukur lima dimensi yaitu: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu, Efektivitas dan Komitmen kerja. Adapun nilai jumlah skor total Kinerja pegawai (Z) sebesar 7154 dengan presentase skor sebesar 82,0% dengan demikian kinerja pegawai berada pada kreteria kuat. Kinerja pegawai secara keseluruhan dalam katagori kuat namun ada beberapa item pernyataan yang perlu untuk ditingkatkan lagi yaitu pada pernyataan "Saya memiliki kerapihan dalam menyelesaikan pekerjaan" dan pada pernyataan "Saya memiliki kemampuan bekerja dengan waktu diatas kondisi normal".

Pembahasan Analisis Verifikatif

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, berarti semakin tinggi motivasi kerja maka kepuasan kerja akan semakin tinggi/meningkat. Hal ini disebabkan karena

motivasi kerja di Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat belum optimal. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standard atau bahkan melampaui standard karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Pegawai sangat membutuhkan motivasi kerja untuk melakukan suatu pekerjaan agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi kerja pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan suatu perusahaan dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Faktor motivasi kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong seseorang melakukan kegiatan guna mendapatkan hasil terbaik. (Ni Kadek Eni Juniari, 2015).

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, berarti semakin tinggi komunikasi maka akan semakin meningkat kepuasan kerja di Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat, hal tersebut menunjukkan kepuasan kerja dipengaruhi komunikasi. Komunikasi memiliki pengaruh yang lebih dominan dibanding dengan terhadap kepuasan kerja. Menunjukkan bahwa komunikasi memiliki berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sesuai pendapat menurut Herizal dan Muhammad Nur (2019, Volume 9, Nomor 3) di dalam organisasi pemerintah komunikasi merupakan salah satu kebutuhan dan aktivitas dasar manusia. Komunikasi dan manusia adalah dua hal yang sulit dipisahkan. Manusia di dalam kehidupannya harus berkomunikasi, artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Interaksi yang dilakukannya melalui komunikasi, baik secara verbal maupun nonverbal, baik secara lisan maupun tulisan. Hal ini merupakan suatu hakekat bahwa sebagian besar pribadi manusia terbentuk dari hasil integrasi sosial dengan sesamanya.

Dalam kehidupannya manusia sering dipertemukan satu sama lainnya dalam suatu wadah baik formal maupun informal. Komunikasi adalah merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja suatu organisasi. Hal ini dapat dipahami, sebab komunikasi yang tidak baik mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, seperti konflik antar karyawan, dan sebaliknya komunikasi yang efektif dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama, kepuasan kerja dan kinerja. Komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Komunikasi yang buruk paling sering disebut sebagai sumber konflik antar pribadi.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan motivasi kerja dan komunikasi secara simultan/bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan kepuasan kerja akan bergantung kepada motivasi kerja dan komunikasi. Meningkatnya kepuasan kerja perangkat desa di Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan komunikasi, artinya bahwa kedua variabel ini harus dijalankan secara bersama-sama sehingga akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah bagaimana karyawan melihat pekerjaannya dengan melibatkan emosional baik menyenangkan atau tidak menyenangkan. Kepuasan kerja menggambarkan bagaimana karyawan merasa senang atau tidak senang terhadap pekerjaan yang diberikan. Ini terlihat dari bagaimana karyawan berperilaku positif terhadap segala sesuatu yang dihadapinya dalam lingkungan pekerjaannya dan terhadap pekerjaannya, (Handoko, 2012). Keadaan emosional dari karyawan atau perasaan karyawan dengan pekerjaannya menggambarkan kepuasan kerja dari karyawan.

Hal ini dibuktikan dengan bagaimana karyawan bersikap terhadap segala sesuatu yang ada dilingkungan kerjanya dan terhadap pekerjaannya. Sunyoto (2012) menyatakan kepuasan kerja yaitu perasaan baik buruk karyawan terhadap pekerjaannya baik menyenangkan atau tidak menyenangkan. Kepuasan kerja memberikan manfaat besar untuk karyawan yang menjalankan tugas. Salah satu manfaat dari adanya kepuasan kerja karyawan dalam dirinya adalah meningkatnya komitmen dari karyawan dan tingginya semangat kerja dari karyawan.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada perangkat desa di

Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat. Meningkat dan menurunnya kinerja pegawai pada perangkat desa di Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat ditentukan oleh faktor kepuasan kerja. Menurut Zulkifli Azhari, Erwin Resmawan, M. Ikhsan (2021:193), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat (Eliyana et al., 2019). Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang positif dan optimis atas penilaian hasil kerja dan pengalaman kerja (Padmanabhan, 2021). Kepuasan kerja karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung lebih produktif serta efektif (Eliyana et al., 2019). Kepuasan kerja seorang karyawan sangat tergantung pada hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya (Seema et al., 2021).

Tetapi pada kenyataannya, banyak organisasi yang kurang memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja apabila terdapat stabilitas dan kemantapan dalam pekerjaannya. Baik itu karir dan dunia kerjanya (Kader et al., 2021). Mereka hanya memandang bahwa karyawan harus bekerja keras untuk memajukan organisasi. Ada kondisi yang menunjukkan bahwa kondisi ketenagakerjaan memiliki dampak negative pada kepuasan kerja, berupa menurunnya kesehatan jasmani dan rohani karyawan (Hoboubi et al., 2017). Sebagai contoh, telah terjadi penurunan kepuasan kerja akibat beban berat pekerjaan terjadi pada salah satu organisasi di Cina (Wu et al., 2018). Apa yang sudah dikerjakan karyawan merupakan hal yang biasa, sehingga mereka merasa tidak perlu memberikan apresiasi. Padahal, persepsi karyawan tentang perbedaan beban kerja yang diterima dari sesama karyawan dapat mengakibatkan ketidaksempurnaan dalam bekerja (Inegbedion et al., 2020a).

Hal-hal yang memacu karyawan agar memberikan kinerja yang baik kurang mendapat perhatian. Akibatnya kepedulian atau perhatian apakah karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah atau tinggi juga kurang. Peningkatan ataupun pengurangan beban kerja tetap memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Akibatnya berpengaruh pula terhadap kinerjanya. Pada organisasi publik dengan jumlah karyawan yang memiliki keahlian sesuai bidangnya sangatlah terbatas. Namun demikian, mereka tetap dituntut untuk memberikan kinerja yang baik. Peningkatan kinerja karyawan selalu menjadi tujuan utama bagi organisasi (Rusu et al., 2016). Sehingga sangat penting untuk mengetahui hal-hal yang mampu meningkatkan kepuasan kerja agar kinerja juga meningkat. Banyak hal lainnya yang dapat dipakai sebagai alternatif untuk meningkatkan kepuasan kerja (Seema et al., 2021).

5. Pengaruh Langsung Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara langsung motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, berarti semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini disebabkan motivasi kerja yang dijalankan pada perangkat desa di Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat belum dilakukan secara optimal. Menurut Destin Alfianika Maharani, Dyah Supriatin dan Endah Puspitawati (2023:67) dalam penelitiannya, menyatakan bahwa Motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. (Armstrong, 1990). Sehingga, mereka termotivasi sesuai dengan kebutuhannya. Namun, kinerja pegawai dan motivasi ditentukan oleh sumber daya manusia itu sendiri. Apabila motivasi yang diberikan diambil dan diterapkan dengan baik akan menimbulkan gairah untuk terus maju bersama dan loyal terhadap perusahaan. Namun, jika motivasi yang diberikan kepada karyawan tidak cukup, maka kinerja yang diberikan juga tidak baik. Dengan motivasi, karyawan juga akan tetap termotivasi dan meningkatkan kinerja, sehingga memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan juga. Tujuan dari motivasi adalah untuk mencapai rasa tujuan bersama dengan memastikan sejauh mungkin bahwa kebutuhan dan keinginan organisasi selaras dengan para anggotanya. (Armstrong, 1990).

Motivasi kerja mempengaruhi kinerja dinyatakan oleh penelitian yang dilakukan oleh Mahardika et al.,(2013), Wulandari dan Bagia (2020), Mardiana et al.,(2020), Masriah et al.,(2022) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terkait dengan karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik dibanding karyawan yang kurang memiliki motivasi. Menurut Wulandari dan Bagia (2020) motivasi kerja pegawai sangat penting untuk dipahami oleh pimpinan organisasi karena sangat menentukan kinerja pegawai tersebut. Pimpinan hendaknya memperhatikan pegawainya agar terus termotivasi dan menemukan cara untuk meningkatkan maupun mempertahankan rasa motivasi pada diri pegawainya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menyebabkan kinerja mereka lebih meningkat.

6. Pengaruh Langsung Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara langsung komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, berarti semakin tinggi komunikasi maka akan semakin meningkat kinerja perangkat desa di Kantor Pemerintahan Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat, hal tersebut

menunjukkan kinerja pegawai dipengaruhi komunikasi. Komunikasi memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai. Menunjukkan bahwa komunikasi memiliki berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sesuai pendapat

Menurut Alfiza Rahmadani (2020) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi. Berdasarkan pengamatan penulis, komunikasi yang terjalin terdiri komunikator, pesan, komunikan, saluran/media dan efek. Menunjukkan hubungan komunikasi yang belum optimal, hal ini disebabkan karena masih sering terjadi salah paham antara karyawan dengan karyawan maupun antara karyawan dengan pimpinan. Hal ini terjadi karena penyampaian pesan yang tidak jelas dan respon berbeda yang diperlihatkan oleh penerima pesan. Dalam hal ini masing-masing individu dituntut harus mampu berkomunikasi dengan baik agar tidak terjadi salah paham dalam menyampaikan atau menerima pesan, sehingga diharapkan dengan jalinan komunikasi yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan.

7. Pengaruh Tidak Langsung Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan secara tidak langsung motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening tidak berperan memediasi variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Menurut Haedar, Suparni Sampetan dan Ahmad Suardi (2018) mengemukakan bahwa motivasi adalah cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan. Karena pada dasarnya bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja para karyawan adalah motivasi. Motivasi memberikan dorongan kepada setiap karyawan untuk bekerja dengan optimal, semakin tinggi motivasi tenaga kerja maka semakin efektif dan baiklah hasil yang dicapai pekerja. Selaras dengan Winardi (2004) yang menyatakan bahwa seorang tenaga kerja yang senang dan mampu memenuhi kebutuhannya dikategorisasikan sebagai pekerja yang memiliki kepribadian dengan motivasi dan etos kerja yang tinggi.

8. Pengaruh Tidak Langsung Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan secara tidak langsung komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening tidak berperan memediasi variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai. Menurut Suseno Hadi Purnomo, Heslina, Awanda, Maulana, Yuni Wulandari dan Fitri Ramayani (2016), komunikasi adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk/melakukan pertukaran informasi terhadap satu sama lain yang pada akhirnya akan tiba kepada saling pengertian (Rogers dan Kincaid 2005:3). Komunikasi adalah pengiriman informasi dan makna dari suatu individu atau kelompok ke individu atau kelompok lainnya (Gufrey 2006:15). Peran dan fungsi komunikasi, sering diabaikan dalam perusahaan, akibatnya kesalahpahaman sering terjadi baik antara atasan dan bawahan, maupun antar individu dalam perusahaan itu.

SIMPULAN

Pendapat dan penilaian responden terhadap motivasi kerja, komunikasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai, katagori baik menuju sangat baik. Namun demikian masih ada yang masih harus diperhatikan untuk diperbaiki, agar kinerja pegawai menjadi lebih optimal. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja secara tidak langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening tidak berperan memediasi variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan komunikasi secara tidak langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening tidak berperan memediasi variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. (N.D.). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, 2007. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh* PT. Remaja Rosdakarya, Bandung .
- Aan Hardiyana, & Adhie Fasha Nurhadian. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*.
- Afni Can, & Yasri Yasri. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*.
- Dewi Sartika, Gunadi Rusydi, M.Fatrio Ramdhani, Andreza, Zalbara Ikbal, Monica Esa Rahayu, & Sari Heryantini. (2022). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Analisis Komunikasi Dan Konflik Kerja. *ESCAF*.
- Dimas Okta Ardiansyah. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*.
- Dormawati Hutasoit, Detihati Laia, Welima Giawa, Roni Prianto Pasaribu, & Herlina Novita. (2021). Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*.
- Edwin B. Flippo, 2010. (2010). *Edwin B. Flippo, 2010. Manajemen Personalialia, Edisi Ke Enam*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. S. P. 2007. (N.D.-A). *Hasibuan, Malayu S.P 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan, M. S. P. 2009. (N.D.-B). *Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. 2009. (N.D.-C). *Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- I Gede Diatmika Paripurna. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai . *JEBM*.
- Jajuk Herawati, Ignatius Soni Kurniawan, & Ika Setyaningsih. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Keadilan Prosedural, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan, 19*.
- Kosasih, Vip Paramarta (2020). *The Effect Of Compensation And Service Period On Employee Performance At PT. Infomedia Nusantara Branch Bandung*). Kontigensi: Scientific Journal Of Management Vol 8, No 2, November 2020, Pp. 147 - 154 ISSN

- Mia Mentari Turnip, Cut Fitri Rostina, Jeny Ritiani Duha, Berto Kristofer, & Yonathan Lumbantobing. (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i2.3667>
- Ni Luh Gede Poniasih, & A.A.Sagung Kartika Dewi. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Unud*.
- Ony Y Djogo (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19). *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia) Vol. 8, No. 2, 2022 Pp. 218-222*
- Rani Saputri. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Pegawai Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Renita Kushartiningsih, & Ikhsan Budi Riharjo. (2021). Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pelayanan Publik. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*.
- Robbins, S. P. , 2008. (2008). *Robbins, Stephen P., 2008, Perilaku Organisasi (Alih Bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, PT Intan Sejati, Klaten*.
- R. Rina Novianty Ariawaty, Dkk (2019). *The Effect Transformational Leadership To Quality Information Systems And Its Impact On Performance Aparatur Civil ASN West Java Indonesia*. *International Journal Of Scientific & Technology Research Volume 8, Issue 10, October 2019*
- Sri Rochani Mulyani, Dkk (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Radiks Insan Persada). *Prosiding Seminar Sosial Politik, Bisnis, Akuntansi Dan Teknik (Sobat) Ke-2 Bandung, 07 November 2020*
- Sriyanti Sinaga, Detiani Gea, Friscylia Anjelin Karennina Simanjuntak, & Dhita Adriani Rangkuti. (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Trans Retail Indonesia. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*.
- ST Mubaroqah, & Muhammad Yusuf. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap

Kepuasan Kerja Pegawai . *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*.

Sugiono, E., & Lumban Tobing, G. I. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389–400. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i2.413>

Yuli Ermawati, & Dheasey Amboningtyas. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Produksi Video Preparation Pada Pt Hit Polytron Yang Berimplikasi Pada Produktivitas. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*.

Yunita, Y. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 310–330. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.504>