



# 15.99%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 24 DEC 2024, 8:41 AM

## Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

**IDENTICAL** 0.54%    **CHANGED TEXT** 15.45%    **QUOTES** 0.01%

## Report #24264843

**23 167** BAB I PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Manajemen dalam suatu organisasi perusahaan mempunyai fungsi yang sangat krusial. Manajemen bertujuan untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya agar dapat memberikan manfaat bagi organisasi serta individu yang terlibat (Ramadhan & Wahjono, 2022). Suatu peran utama dari manajemen adalah mengelola sdm. Sebab produktivitas dan efisiensi SDM sangat bergantung pada bagaimana manajemen mengelola berbagai aspek yang diberikan kepada para karyawan (Simbolon et al., 2021). **156** Sumber daya manusia, yang sering disebut sebagai human resources, memegang peranan penting karena memiliki dampak besar terhadap kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset krusial dalam sebuah organisasi, di mana kemampuan karyawan dalam bekerja akan mempengaruhi pertumbuhan bisnis perusahaan di masa depan. Peran penting sumber daya manusia ini diharapkan juga dapat meningkatkan kinerja para karyawan dalam setiap organisasi (Apriliana & Nawangsari, 2021). Performa perusahaan merupakan gambaran menyeluruh tentang kondisi perusahaan dalam suatu masa tertentu, yang merefleksikan hasil ataupun pencapaian yang diakibatkan oleh aktivitas operasional serta pemanfaatan sumber daya yang ada. Hasil ini bisa dianggap sebagai nilai dari masing-masing aktivitas yang telah direncanakan serta dilakukan, guna menilai apakah strategi yang dirumuskan serta pelaksanaannya sudah sesuai 1 ataupun tidak. Untuk

mencapai kinerja yang baik, perusahaan menentukan target pencapaian kinerja, target performa yang ditentukan oleh perusahaan hendak mendorong pegawai guna mencapainya. Target ini akan menjadi tolok ukur keberhasilan perusahaan dan setiap individu dalam melaksanakan kegiatan operasional. Tingkat keberhasilan perusahaan yang tinggi dalam mencapai tujuannya, ditunjang oleh pengelolaan operasional yang efektif dan kondisi keuangan yang stabil, mencerminkan kinerja perusahaan yang baik (Alam & Tui, 2022). Tabel 1. 1 Jumlah Gerai Indomaret di Indoneisa TAHUN Jumlah Gerai 2020 18.271 2021 19.133 2022 19.966 Sumber: databoks (2022). Jumlah gerai Indomaret terus bertambah setiap tahun, menunjukkan tingkat keberhasilan perusahaan yang tinggi dalam mencapai tujuannya yang didukung oleh kinerja karyawan yang baik. Indomaret merupakan minimarket berukuran kecil yang sangat terkenal di Indonesia, beroperasi sebagai toko ritel modern. Berdasarkan data tabel 1.1 yaitu data jumlah gerai indomaret dari tahun 2020 hingga 2022 mencatat adanya peningkatan jumlah gerai dari 18.271 gerai pada tahun 2020 menjadi 19.966 gerai pada tahun 2022. Bahkan, per Agustus 2023, jumlah gerai Indomaret mencapai 22.077. Pertumbuhan jumlah gerai Indomaret yang signifikan mencerminkan keberhasilan perusahaan yang tinggi dalam mencapai tujuannya yang didukung oleh kinerja karyawan yang baik. Namun, di balik keberhasilan tersebut, terdapat tantangan

REPORT #24264843

besar yang perlu dihadapi, salah satunya ialah memastikan kualitas layanan yang diberikan oleh karyawan tetap konsisten di 2 setiap gerai. Dalam industri ritel modern, pelayanan prima menjadi suatu penyebab utama yang mengakibatkan kepuasan pelanggan dan loyalitas mereka terhadap merek. Maka dari itu, pembahasan mengenai kinerja karyawan menjadi sangat relevan, mengingat perannya yang krusial dalam mendukung keberhasilan operasional dan pencapaian target perusahaan. Kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat penjualan. Penjualan cenderung meningkat secara substansial ketika setiap karyawan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan, karena pelanggan selalu mengharapkan layanan optimal dari tempat karyawan berbelanja. Maka dari itu, performa pegawai sangat krusial supaya meningkatkan penjualan (Syaepudin et al., 2024). Namun, kinerja karyawan pun kerap tidak sesuai dengan ekspektasi perusahaan karena faktor yang multi kausal. Kendati demikian, di beberapa cabang Indomaret, khususnya cabang Parung, terjadi penurunan kinerja karyawan yang cukup signifikan. Indomaret Area Manager Tangerang selatan cabang parung, dari perolehan analisa penulis, ada sebagian isu, utamanya dari cara pegawai melakukan penjualan produk kepada konsumen baik itu produk khusus maupun produk dry. Hal ini berdampak pada produk yang tidak terjual menjadi barang retur yang nantinya akan menjadi barang

expired atau rusak. Ketidakhlian ini terjadi dikarenakan komunikasi antara konsumen tidak terjadi dengan baik, sehingga karyawan pun tidak dapat mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan. Selain itu hal ini terjadi karena kurangnya komunikasi terhadap bawahan akan terget yang ingin di capai, sehingga bawahan tidak memaksimalkan penjualan atas produk yang ditargetkan perusahaan. **140** 3 Salah satu target utama yang harus dicapai karyawan yaitu target produk khusus yang dimana produk tersebut berupa produk makanan siap saji serta produk ready to eat (siap makan). Produk ini menjadi sasaran utama perusahaan sebagai strategi peningkatan penjualan, disisi lain perusahaan tidak hanya memberikan target begitu saja. Perusahaan memberikan insentif bagi toko yang bisa mencapai target produk khusus ini, hal ini dilakukan agar karyawan termotivasi untuk menjual produk khusus sebanyak banyaknya. Sehingga karyawan pun merasa puas akan pekerjaan yang karyawan lakukan dikarenakan disetiap target yang diberikan perusahaan selalu ada insentif nya. Hal ini ialah suatu usaha peningkatan performa karyawan, agar kinerja karyawan tidak menurun di setiap tahunnya. Namun untuk mendapatkan insentif KPI ( Key Performance Indicator ) harus mendapatkan nilai minimal achievement score 70,00. Berikut tabel mekanisme point KPI beserta target scorenya. Tabel 1. 2 Mekanisme Point KPI ( Key Performance Indicator ) Achievement N O Kriteria Mekanisme Penilaian 1. SALES , 50 ; a. SPD ALL Produk Target growth 1% dari SPD tertinggi 3 bulan terakhir 30 ; b. SPD Produk Khusus Target growth 1% dari SPD tertinggi 3 bulan terakhir 15 ; c. SPD Produk BKL Target growth 1% dari SPD tertinggi 3 bulan terakhir 5 ; ; ; ; 2. NKL , 15 4 ; a. NKL ALL Produk (Exc. Buah) NKL < 0,20% dari sales gross 10 ; ; ; ; ; b. NKL Buah NKL < 5% dari sales gross 5 ; ; ; ; ; ; 3. NBR , 15 ; a. NBR Dry NBR < 0,1% dari sales nett produk dry 5 ; b. NBR Produk Khusus NBR Per Modul < % target NBR per modul 10 ; ;

REPORT #24264843

;; 4. KTPTP , 20 ; a. STD belanja > 2 item a. % STD belanja > 2 item, > dari % tertinggi 3 bulan terakhir 4 ; b. Turn Over b. Tidak ada karyawan keluar 4 ; c. TRX Pembayaran Non Tunai c. TRX Pembayaran non tunai > % TRX tertinggi 3 bulan terakhir 4 ; d. TRX I- Payment (Fee Base) d. AVG TRX I-Payment > AVG TRX tertinggi 3 bulan terakhir 4 ; e. STD Pointku e. % STD Pointku > % STD Pointku tertinggi 3 bulan terakhir 4 Total 100 Sumber: Data Internal Perusahaan. Tabel 1.2 diatas merupakan mekanisme Point KPI PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung dimana terdiri beberapa point target untuk mencapainya. Point penilaian ini terdiri dari pencapaian point target sales per day (SPD), dimana terbagi menjadi tiga yaitu SPD all produk, SPD produk khusus dan SPD produk bkl. Point kedua yaitu Nota Kurang Lebih (NKL) terdiri dari target barang hilang toko dan NKL buah. Point yang ketiga yaitu Nota Barang Rusak (NBR), terbagi menjadi dua yaitu NBR Dry dan NBR produk khusus. Untuk target yang ke empat yaitu Kulakukan Terbaik Tulus dan Prima (KTPTP), point ini meliputi transaksi belanja lebih dari dua item dalam satu struk yang mana artinya karyawan harus melakukan penawaran kepada konsumen jika konsumen hanya membeli satu item. Penawaran dimulai dari 5 barang pendamping maupun promosi yang sedang berjalan, berikutnya ada point turn over karyawan, transaksi non tunai, I- Payment dan STD member point indomaret.

Tabel 1. 3 KPI Point Achievement Area Manager Tangerang Selatan Cabang Parung Tahun 2021 – 2023 Tahun Target Point Tercapai i Min Max 2020 70,00 100,00 36,16 2021 70,00 100,00 35,89 2022 70,00 100,00 39,21 Sumber: Data Internal Perusahaan. Namun nyatanya dalam 3 tahun terakhir salah satu area PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung yaitu di area manajer Tangerang Selatan untuk kinerja karyawannya mengalami penurunan dan kenaikan jika dilihat dari data tabel 1.3 point KPI Achievement, dimana di tahun 2020 point yang tercapai 36,16 dari target minimal point yang harus dicapai ialah 70,00.

Untuk tahun berikutnya di tahun 2021 mengalami penurunan dengan point yang dicapai yaitu 35,89 dan di tahun 2022 mengalami kenaikan dengan jumlah point yang tercapai yaitu 39,21. Hal ini disebut dengan fluktuatif yaitu dimana terjadinya suatu perubahan naik turun atau ketidakpastian yang disebabkan suatu mekanisme (Fauzi, 2024). Jika dilihat dari data KPI di 2020 ke 2021, maka permasalahan yang terjadi di area Manager Tangerang Selatan PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung ini meliputi berbagai faktor. Mulai dari komunikasi yang kurang efektif diantara bawahan serta atasan hingga motivasi kerja yang menurun. Komunikasi yang tidak bekerja secara baik mengakibatkan pesan-pesan penting tidak tersampaikan dengan optimal, 6 sehingga menimbulkan ketidaksepahaman dan ketidakharmonisan di antara karyawan. Selain itu, rendahnya motivasi kerja karyawan juga berkontribusi terhadap menurunnya produktivitas. Komunikasi yang efektif di dalam perusahaan sangat krusial guna membuat lingkungan pekerjaan yang kondusif. Ketika komunikasi diantara bawahan serta atasan berjalan dengan baik, pegawai hendak merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat mengakibatkan ketidakjelasan dalam penyampaian tanggung jawab serta tugas, yang akhirnya menurunkan performa pegawai secara keseluruhan (Julita & Arianty, 2019). **139 187** Selain komunikasi, motivasi kerja juga menjadi faktor penentu kinerja pegawai. Motivasi kerja bisa dimaknai sebagai faktor yang mendukung, memicu, serta menunjang perilaku serta aktivitas manusia, sehingga pegawai mempunyai kemauan untuk bekerja serta semangat untuk meraih pencapaian yang optimal. Sebuah perusahaan atau organisasi sebaiknya mampu untuk menjaga motivasinya dengan baik pada karyawannya agar setiap karyawan mampu melakukan atau menyelesaikan tugasnya secara baik, atau dalam kata lain bahwa dengan terjaganya motivasi yang baik diharapkan karyawan tersebut akan memiliki tingkat performa yang baik di sebuah perusahaan itu (Narulita & Charina, 2020). Perbedaan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya

variasi pengaruh diantara variabel motivasi serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Aspek ini mengindikasikan bahwasanya konteks organisasi, karakteristik responden, serta metode penelitian yang digunakan dapat mempengaruhi hasil yang diperoleh. Perbedaan hasil ini menjadi 7 celah penelitian ( research gap ) yang perlu ditelusuri lebih jauh guna menelaah faktor-faktor yang mengakibatkan hubungan variabel tersebut dalam konteks objek penelitian yang berbeda.

Berdasarkan uraian diatas peneliti memfokuskan penelitian pada karyawan store crew PT. Indomarco Prismatama cabang parung area Manager Tangerang Selatan. Studi ini ditujukan guna menganalisa bagaimana komunikasi serta motivasi mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di perusahaan tersebut, serta mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi efektif serta motivasi yang diberikan pada tingkatan kepuasan kerja pegawai. Serta cara kepuasan kerja itu sendiri berdampak pada kinerja pegawai. Dengan perolehan studi ini, besar harapannya bisa diperoleh wawasan yang lebih komprehensif terkait korelasi diantara variabel-variabel tersebut dan menyediakan rekomendasi guna mengoptimalkan performa pegawai melalui peningkatan komunikasi, motivasi, dan kepuasan kerja di PT. **157** Indomarco Prismatama Cabang Parung.

Berdasarkan beberapa studi terdahulu untuk menguatkan penelitian ini dengan topik dan variabel yang serupa mengacu kepada studi yang dilaksanakan oleh Narulita & Charina (2020), menampilkan bahwasanya komunikasi berdampak pada performa pegawai. Artinya, jika terdapat komunikasi yang baik di suatu perusahaan, maka akan selaras dengan meningkatnya kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Namun pada studi yang dilakukan Hasnaeni (2019), menjelaskan bahwasanya variabel komunikasi tidak berdampak positif serta tidak signifikan pada performa pegawai. Untuk variabel motivasi studi yang dilaksanakan oleh Nurasnita & Harahap (2019) menunjukkan bahwasanya motivasi memiliki dampak positif yang signifikan pada performa pegawai. Namun pada studi yang dilakukan Sunreni (2021), menjelaskan bahwa variabel motivasi

berdampak negatif yang signifikan pada performa pegawai. Studi yang dilaksanakan oleh Husna et al., (2021) bahwasanya variabel kepuasan kerja berdampak secara positif pada performa pegawai. Akan tetapi berbeda dengan studi yang dilaksanakan oleh Fauziek & Yanuar (2021), Kepuasan Kerja tidak berdampak pada performa pegawai. Dan menurut Sinaga et al., (2021), bahwa variabel komunikasi, motivasi, dan kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan. Hermawan & Suwandana (2019), mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran mediasi yang positif dan signifikan dalam mempengaruhi hubungan antara komunikasi dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan jika dimediasi oleh kepuasan kerja, yang berarti kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan serta tingkat komunikasi yang terjalin di antara mereka. Namun pada penelitian yang dilakukan Rachmaniah (2019), menjelaskan bahwa komunikasi melalui kepuasan kerja tidak berdampak signifikan pada performa pegawai. Studi yang dilaksanakan Pratiwis & Yudiantos (2018), mengungkapkan bahwasanya kepuasan kerja secara positif serta signifikan memediasi pengaruh motivasi pada kinerja karyawan. Hal ini diakrenakan para pegawai sudah bekerja dengan baik sejalandengan rasa puas. Namun pada penelitian yang dilakukan Zulfahmi & Trimurni (2024), mengungkapkan bahwasanya motivasi kerja tidak memengaruhi kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Ini berarti kepuasan kerja tidak berperan sebagai faktor penting atau penentu dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. 9 Berdasarkan penjabaran research gap yang telah terjadi mengenai Pengaruh Komunikasi, Motivasi serta Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan perolehan ada yang berpengaruh serta tidak berpengaruhnya terhadap kinerja karyawan dari beberapa studi terdahulu yang telah dilaksanakan, peneliti tertarik untuk melaksanakan studi dengan tema “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan di PT.



73 78 79 81 84 86 97 134 173 1.2 Rumusan Masalah Berlandaskan latar belakang permasalahan tersebut bisa ditarik perumusan masalah seperti berikut: 1. 2 3

4 6 7 8 9 10 13 14 15 17 18 20 21 22 23 25 27 28 29 30 31 32 33 36 38 41 42 44 45 48 49

51 52 53 61 62 65 66 67 68 69 70 72 73 76 78 79 81 82 84 85 94 96 97 99 104 107 117

Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. 2 3 4 6 7 8 9 10 13

14 15 17 18 20 21 22 23 25 27 28 29 30 31 32 33 36 38 41 42 44 45 48 49 51 52 53 61 62

65 66 68 69 70 72 73 76 78 79 81 82 84 85 94 96 97 99 104 107 117 Indomarco Prismatama?

2 3 4 6 7 8 9 10 13 14 15 16 17 18 20 21 22 23 25 27 28 29 30 31 32 33 36

38 41 42 44 45 46 47 48 49 51 52 53 60 61 62 65 66 68 69 70 72 73 76 78 79 81 82 84 85

88 94 96 97 99 102 104 107 116 117 118 2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. 2 3 4 6 7 8 9 10 13 14 15 16 17 18 20 21 22 23 25 27

28 29 30 31 32 33 36 38 41 42 44 45 46 47 48 49 51 52 53 60 61 62 65 66 68 69 70 72 73

76 78 79 81 82 84 85 88 94 96 97 99 102 104 107 117 118 Indomarco Prismatama? 2 3

4 6 7 8 9 10 11 14 15 16 17 18 20 21 22 23 25 27 28 29 30 31 32 33 36 42 44 45 46 47 48

49 51 52 53 55 60 61 62 65 66 67 68 69 70 72 73 74 76 78 79 82 84 85 88 94 96 97 99 102

104 107 116 117 118 192 3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. 2 3 4 6 7 8 9 10 11 14 15 16 17 18 20 21 22 23 25 27 28 29 30 31 32

33 42 44 45 46 47 48 49 51 52 53 55 60 61 62 65 66 67 68 69 70 72 73 74 76 78 79 82 84

85 88 94 96 97 99 102 104 107 117 118 Indomarco Prismatama? 2 3 4 6 7 8 9 11 14 15

16 17 18 21 22 23 30 34 36 39 42 45 46 47 51 53 55 59 60 63 66 67 69 70 73 74 85 88 94

96 102 104 116 118 4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. 3 4 6 8 9 11 14 15 16 17 18 21 23 30 34 36 39 42 45 46 47 51 53 55 59 60 63 66 67 69 70

73 74 85 88 94 96 102 104 118 Indomarco Prismatama? 2 3 4 6 7 8 9 11 13 14 15 16

18 20 21 22 23 29 30 33 34 36 39 41 46 47 53 55 59 60 63 67 68 69 70 74 83 85 88 94 102

116 5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. 2 4 6 7

8 9 11 13 14 15 16 18 20 21 22 23 29 30 33 34 36 39 41 46 47 53 55 59 60 63 67 68 69 70

74 83 85 88 102 Indomarco Prismatama? 2 6 7 8 9 13 15 20 22 29 33 34 36 39 41 59

63 68 83 6. Apakah kepuasan kerja memediasi komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama? 2 6 7 8 9 11 13 15 20 22 29 33 36 41 68

83 7. Apakah kepuasan kerja memediasi motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. 6

7 11 12 14 15 19 20 25 26 33 38 66 69 78 86 99 Indomarco Prismatam 1.3 Tujuan

Penelitian Berlandaskan rumusan masalah maka tujuan dilaksanakan studi ialah: 10 1. 3

4 6 7 8 11 12 14 16 17 18 19 22 23 24 25 26 27 28 32 38 42 43 50 65 86 87 105 143

Untuk menganalisis pengaruh komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT.

3 4 6 7 8 11 12 14 16 17 18 19 22 23 24 25 26 27 28 32 38 42 43 50 65 86 87 105

Indomarco Prismatama. 3 4 6 7 8 11 12 14 16 17 18 19 22 23 24 25 26 27 28 29 32 38

42 43 50 65 86 87 105 143 2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi

berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. 3 4 6 7 8 11 12 14 16 17 18 19 22 23 24 25

26 27 28 29 32 38 42 43 50 65 86 87 105 Indomarco Prismatama. 3 4 6 7 8 10 11 12

14 16 17 18 19 20 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 42 43 50 65 87 105 3. Untuk

menganalisis pengaruh komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. 3 4 6 7

8 10 11 12 14 16 17 18 19 20 22 23 24 25 27 28 29 30 31 32 42 43 50 65 87 105

Indomarco Prismatama.

6 7 10 11 16 17 19 20 23 24 26 29 30 31 34 42 44 50 54 57 87 4. Untuk

menganalisis pengaruh motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. 6 10 16

17 20 23 24 26 29 30 31 34 42 44 54 87 Indomarco Prismatama. 3 4 6 7 9 10 11 12 13

14 15 16 17 19 20 22 24 25 26 30 31 32 34 35 44 50 54 57 113 137 5. Untuk

menganalisis pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. 3 4

6 7 9 10 11 12 13 14 15 16 19 20 22 24 25 26 30 31 32 34 35 44 54 Indomarco

Prismatama.

3 4 6 7 9 11 12 13 14 15 16 19 20 22 24 25 26 32 34 35 38 44 50 54 64 113 6. Untuk

menganalisis pengaruh kepuasan kerja memediasi komunikasi terhadap

kinerja karyawan di PT. 3 4 6 7 9 11 12 13 14 15 16 19 22 24 25 26 32 34 35 38 44 54

Indomarco Prismatama. 3 4 6 7 9 11 12 13 14 15 16 19 20 22 23 25 26 32 35 38 50 57

64 113 137 7. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja memediasi

motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. 3 4 6 7 9 11 12 13 14 15 16 19 22 25 32 35

38 Indomarco Prismatama. 11 19 38 73 186 1.4 Manfaat Penelitian Berikut

manfaat dari penelitian yang dilaksanakan adalah: 1. Manfaat Bagi Peneliti

Studi ini menyajikan wawasan yang lebih spesifik mengenai tentang

hubungan diantara komunikasi, motivasi, serta kepuasan kerja, serta

dampaknya terhadap kinerja karyawan. Temuan ini bisa menjadi dasar bagi

studi lebih lanjut di bidang manajemen sumber daya manusia. 2. Manfaat Bagi

perusahaan Perolehan studi ini bisa digunakan untuk merumuskan strategi peningkatan komunikasi internal dan motivasi program yang lebih efektif. Dengan memahami faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, perusahaan 11 bisa membuat lingkungan kerja yang lebih mendukung, sehingga meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1 Kajian Teori 2.1.1 Manajemen Manajemen bertujuan untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya agar dapat memberikan manfaat bagi organisasi serta individu yang terlibat (Ramadhan & Wahjono, 2022). Hal ini mencerminkan bagaimana manajemen tidak hanya berfungsi sebagai kerangka kerja teknis, tetapi juga sebagai proses yang melibatkan unsur kreativitas dan adaptasi dalam pengambilan keputusan serta pelaksanaan strategi. Gesi et al ., (2019) mengungkapkan bahwasanya manajemen dapat dipahami sebagai proses pengaturan yang dilaksanakan oleh individu atau organisasi guna meraih target bersama melalui kerja sama dan pemanfaatan sumber daya yang tersedia. Proses ini tidak hanya melibatkan aspek teknis, tetapi juga memerlukan komunikasi yang efektif antar anggota untuk menciptakan sinergi dan meningkatkan produktivitas. Selain itu, Husaini & Fitria (2019) menjelaskan bahwa manajemen ialah mekanisme pengelolaan serta pemanfaatan sumber daya yang melibatkan kerja sama antar anggota organisasi dengan tujuan mencapai hasil yang efisien dan efektif. Efektivitas manajemen sangat bergantung pada kemampuan komunikasi antar anggota tim serta motivasi yang diberikan kepada karyawan untuk mendorong keterlibatan aktif dan 12 pencapaian tujuan. Komunikasi adalah elemen penting dalam manajemen yang berperan sebagai penghubung antara individu dan proses organisasi. Komunikasi yang efektif memungkinkan penyampaian informasi yang jelas dan tepat antara anggota organisasi, sehingga meningkatkan pemahaman dan koordinasi untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Suparyanto & Rosad (2020) , Komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis serta mempermudah penyelesaian berbagai

tantangan yang timbul. Lebih dari sekadar sarana pertukaran informasi, komunikasi turut berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, komunikasi yang baik memiliki peran krusial dalam menjaga dan meningkatkan motivasi karyawan. Dengan penyampaian informasi yang jelas, karyawan akan merasa lebih terlibat dalam pengambilan keputusan dan terdorong untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Komunikasi yang efektif juga membantu membangun hubungan positif antara pimpinan dan karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja dan produktivitas tim. Motivasi ialah suatu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Menurut (Hasibuan dalam Pristyadi & Edy Santoso, 2019), motivasi ialah dorongan internal yang membuat individu bersedia guna mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks manajemen, motivasi sangat penting karena dapat menentukan sejauh mana karyawan berkomitmen terhadap tugas-tugas yang diberikan. Motivasi yang besar hendak mendorong pegawai supaya bekerja dengan giat, sementara motivasi yang kecil bisa mengakibatkan penurunan kinerja serta produktivitas. **150** Motivasi juga dipengaruhi oleh 13 berbagai faktor, termasuk komunikasi, lingkungan kerja, dan kebijakan penghargaan yang diterapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil dari tindakan dan kontribusi yang dilakukan karyawan terhadap tujuan organisasi. Menurut Rivai & Sagala (2019), kinerja karyawan diukur berdasarkan sejauh mana karyawan berhasil melaksanakan tugas sejalan dengan standar yang sudah ditentukan. Performa yang optimal dapat diraih dengan kombinasi komunikasi yang efektif, motivasi yang kuat, dan kepuasan kerja yang memadai. Performa pegawai diakibatkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah motivasi dan komunikasi. Karyawan yang menerima arahan yang jelas melalui komunikasi yang baik, serta yang termotivasi secara intrinsik dan ekstrinsik, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Maka dari itu, manajemen harus menyadari aspek-aspek ini dalam mengelola sdm agar dapat mencapai perolehan yang maksimal. Kepuasan kerja berfungsi

sebagai mediator diantara komunikasi, motivasi, serta kinerja karyawan. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan karir. Menurut Robbins (2020), pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung mempunyai kinerja yang lebih baik diakrenakan karyawan dirasa termotivasi serta terlibat secara emosional dalam tugas yang karyawan kerjakan. Kepuasan kerja juga bisa dioptimalkan dengan komunikasi yang efektif dan motivasi yang tepat. **145** Ketika karyawan merasa bahwa informasi yang karyawan terima jelas dan bahwa kontribusi karyawan dihargai, karyawan lebih mungkin merasa puas dengan pekerjaannya. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang mengaitkan motivasi dan komunikasi **14** dengan performa pegawai. Karyawan yang puas cenderung bekerja dengan lebih baik, sehingga organisasi dapat mencapai tujuan-tujuannya dengan lebih efisien. Berdasarkan literatur di atas, bisa diambil esimpulan bahwasanya komunikasi dan motivasi mempunyai kaitan langsung pada performa karyawan, dengan kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang memperkuat hubungan tersebut. Komunikasi yang efektif memfasilitasi penyampaian informasi yang jelas dan memotivasi karyawan untuk berkontribusi lebih baik. Saat karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, yang pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap produktivitas organisasi secara keseluruhan.

**2.1 2 Sumber Daya Manusia** Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu komponen paling krusial pada perusahaan ataupun organisasi. **126** Tanpa SDM yang berkualitas, operasional perusahaan tidak akan dapat berjalan secara efisien dan efektif. **181** SDM berperan sebagai penggerak utama dalam mencapai visi, misi, serta tujuan organisasi. Maka dari itu, pengelolaan SDM yang strategis dan terstruktur sangat diperlukan agar organisasi dapat berfungsi secara optimal dan responsif terhadap perubahan dan tuntutan lingkungan eksternal (Iswandi, 2021). SDM tidak hanya sekadar aset yang mendukung operasional, tetapi juga berperan sebagai katalis utama dalam

mencapai pertumbuhan dan keberhasilan organisasi. SDM yang berkinerja tinggi akan mendukung keberlanjutan dan pertumbuhan organisasi, utamanya saat menghadapi kompetisi yang ketat. Produktivitas dan efisiensi SDM sangat bergantung 15 pada bagaimana organisasi mengelola aspek komunikasi dan motivasi yang diberikan kepada para karyawan (Simbolon et al., 2021). Lebih jauh lagi, SDM mencakup seluruh individu yang terlibat dalam aktivitas organisasi, mulai dari manajerial hingga operasional. Pengelolaan SDM tidak hanya tentang mengelola individu, tetapi juga mencakup metode yang diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, termasuk melalui komunikasi yang efektif dan motivasi yang kuat. Komunikasi berperan penting dalam menciptakan kejelasan tugas dan tujuan, sementara motivasi menjadi dorongan utama yang mempengaruhi seberapa besar dedikasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Babullah et al., 2024). Komunikasi dalam konteks SDM memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas operasional perusahaan. Komunikasi yang efektif memungkinkan penyampaian informasi yang jelas dan akurat, yang dapat mencegah miskomunikasi dan meningkatkan kolaborasi antarindividu dalam perusahaan. Komunikasi yang buruk, di sisi lain, dapat menyebabkan ketidakpastian dalam tugas, menghambat produktivitas, dan pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, kemampuan untuk mengelola komunikasi dengan baik sangat penting untuk menjaga kinerja SDM (Narulita & Charina, 2020). **185 Motivasi** karyawan juga menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan. Motivasi merupakan dorongan yang mengakibatkan tindakan dan kinerja seseorang guna meraih target kerja. Pegawai Yang mempunyai motivasi besar cenderung lebih berkomitmen serta berusaha mencapai hasil yang optimal. Berbagai bentuk motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, harus diberikan secara berkelanjutan untuk menjaga semangat dan antusiasme kerja karyawan (Nurasnita & Harahap, 2019). 16 Namun, dalam banyak situasi, hanya komunikasi dan motivasi saja tidak cukup untuk mencapai kinerja yang maksimal. Kepuasan kerja menjadi faktor penengah yang sangat penting.

Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mereka merasa dihargai dan mendapatkan kompensasi yang sebanding dengan usaha yang dikeluarkan. Kepuasan kerja tidak hanya mempengaruhi kinerja individu secara langsung, tetapi juga berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang mendukung, di mana setiap orang terdorong untuk bekerja lebih baik (Hanawidjaya et al., 2022). Kepuasan kerja dapat diakibatkan oleh berbagai hal, termasuk kualitas komunikasi dalam organisasi serta tingkat motivasi yang diberikan. Komunikasi yang baik membantu menciptakan rasa keterlibatan dan transparansi, sementara motivasi yang tepat mendorong karyawan untuk mencapai hasil yang lebih tinggi. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi jembatan antara komunikasi dan motivasi pada performa pegawai. Hal ini artinya, komunikasi yang efektif dan motivasi yang kuat hendak mengoptimalkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berakibat positif pada kinerja individu dan organisasi dengan keseluruhan (Suparyanto & Rosad, 2020). Dengan melihat peran penting komunikasi, motivasi, dan kepuasan kerja, jelas bahwa SDM bukan hanya aset yang pasif, tetapi juga faktor dinamis yang terus mempengaruhi perkembangan dan kesuksesan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus dilakukan dengan memperhatikan bagaimana komunikasi, motivasi, dan kepuasan kerja saling berinteraksi untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Pengelolaan SDM yang efektif harus berfokus pada menciptakan komunikasi yang terbuka dan transparan antara semua level organisasi, memberikan motivasi yang sejalan dengan keperluan serta aspirasi pegawai, serta memastikan bahwa kondisi kerja mendukung kepuasan kerja. Semua faktor ini saling terkait dalam menciptakan SDM yang berkinerja tinggi dan mampu mendukung pencapaian visi serta misi organisasi (Wijaya & Fauji, 2021). Kesimpulannya, SDM merupakan elemen fundamental dalam setiap organisasi. Kualitas SDM sangat menentukan kesuksesan organisasi agar meraih targetnya. Pengelolaan SDM yang baik, dengan memperhatikan faktor komunikasi, motivasi, dan

kepuasan kerja, akan membantu menciptakan kinerja yang optimal. Sehingga, penelitian ini penting untuk memahami bagaimana ketiga variabel tersebut saling mempengaruhi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

### 2.1.3 Komunikasi Kesuksesan suatu organisasi dalam meraih tujuannya sangat bergantung pada adanya komunikasi yang efektif (Fransiska & Tupti, 2020:225).

Komunikasi bisa diartikan sebagai pemindahan informasi dari orang ke orang dengan tujuan agar informasi tersebut dipahami dengan benar oleh penerimanya. Dalam dunia kerja, pemahaman yang tepat terhadap pesan yang disampaikan merupakan kunci untuk mencapai keselarasan antara karyawan dan manajemen. Komunikasi yang tidak jelas atau ambigu dapat mengakibatkan misinterpretasi, yang berdampak negatif pada kinerja karyawan (Menara et al ., 2018). Dipertegas oleh Athoillah dalam Sinaga et al (2021:396) Komunikasi ialah suatu proses di mana individu, organisasi, atau kelompok menyampaikan pendapat, pesan, atau informasi baik secara tulisan ataupun lisan. Menurut (Turnip et al ., 2022), komunikasi adalah landasan utama guna menyelesaikan kewajiban yang dilimpahkan perusahaan. Hal ini menegaskan bahwa kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan dari kemampuan karyawan dalam memahami, merespons, dan menjalankan instruksi dengan tepat. Komunikasi yang efektif memungkinkan karyawan untuk menerima arahan yang jelas, mengeksekusi tugas sesuai dengan harapan, dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Maka dari itu, kualitas komunikasi yang baik di dalam organisasi bisa meningkatkan performa karyawan secara signifikan. Artinya, dalam dunia kerja, pemahaman yang tepat terhadap pesan yang disampaikan merupakan kunci untuk mencapai keselarasan antara karyawan dan manajemen. Komunikasi yang tidak jelas atau ambigu dapat mengakibatkan misinterpretasi, yang berdampak negatif pada kinerja karyawan. Lebih lanjut, menurut Fransiska & Tupti (2020), apabila komunikasi tidak berlangsung dengan efektif, hal ini dapat memicu kesalahpahaman yang berdampak pada kinerja pegawai. Komunikasi ini tidak hanya penting antara pimpinan dan bawahan, tetapi juga antar



sesama rekan kerja untuk memastikan setiap individu dapat menjalankan tugasnya dengan optimal. Kondisi seperti ini tentu dihindari karena berpotensi memengaruhi produktivitas karyawan. Kurangnya komunikasi dapat menyebabkan banyak pekerjaan yang seharusnya selesai tepat waktu menjadi tertunda dan tidak tercapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Daulay et al ., 2017). Penurunan kinerja bermula dari seringnya terjadi miskomunikasi antara pimpinan perusahaan dan bawahan, serta di antara rekan kerja (Sinaga et al ., 2021:393). Komunikasi yang efektif berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan memaksimalkan performa karyawan dan membantu tercapainya tujuan perusahaan (Edbertkho & Sulaiman, 2021). Kemudian, Fikri et al (2022) komunikasi yang efektif berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya pengaruh yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Membangun komunikasi yang efektif diantara karyawan serta pimpinan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi seluruh elemen perusahaan. Komunikasi yang baik ini berperan penting dalam meningkatkan performa karyawan, sehingga mendukung tercapainya tujuan perusahaan untuk memberikan layanan optimal dan bersaing dengan perusahaan lain melalui sinergi tim yang solid dan produktivitas yang lebih baik (Azhari, 2022). Berlandaskan pandangan para ahli yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu proses pengiriman informasi yang melibatkan interaksi dua arah, baik dari dalam maupun luar organisasi. Komunikasi yang efektif adalah pendekatan yang sangat diutamakan untuk menjamin bahwa pesan, petunjuk, dan umpan balik dari atasan kepada bawahan dapat disampaikan dengan akurat dan efisien. Ini juga mencakup upaya untuk memastikan pesan yang disampaikan dapat dipahami dan diterima dengan baik oleh bawahan. Seluruh proses penyampaian instruksi ini memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. a. Indikator Komunikasi Menurut Athoillah dalam Sinaga et al (2021:396), komunikasi dalam sebuah perusahaan dapat

diukur dengan indikator berikut: 20 1)Kejelasan Kejelasan dalam komunikasi merujuk pada seberapa baik pesan disampaikan sehingga mudah dipahami oleh penerima. Pesan yang jelas mengurangi risiko kesalahpahaman dan kebingungan. Dalam konteks perusahaan, kejelasan sangat penting agar semua karyawan memahami instruksi, tugas, dan tujuan yang ditetapkan. 2)Ketepatan Ketepatan komunikasi mencakup akurasi informasi yang disampaikan dan waktu pengirimannya. Informasi yang tepat memberikan dasar yang solid bagi pengambilan keputusan, sementara ketepatan waktu dalam penyampaian informasi membantu karyawan merespons dengan cepat terhadap perubahan atau kebutuhan yang mendesak. Dalam dunia bisnis yang dinamis, komunikasi yang akurat waktu serta sangat diharuskan guna menjaga kelancaran operasional. 3)Konteks Konteks berkaitan dengan latar belakang atau situasi di mana komunikasi berlangsung. Memahami konteks adalah kunci untuk menyampaikan pesan yang relevan dan sesuai dengan situasi. Dalam perusahaan, konteks dapat mencakup budaya organisasi, tujuan proyek, dan dinamika tim. Komunikasi yang mempertimbangkan konteks membantu karyawan merasa lebih terhubung dan meningkatkan pemahaman pada pesan yang diungkapkan. 4)Alur Alur komunikasi merujuk pada cara informasi mengalir dalam organisasi, termasuk arah dan metode penyampaian pesan. Alur yang baik memastikan bahwa informasi bergerak dengan efisien diantara bawahan serta atasan, serta diantara tim. Komunikasi yang terstruktur dan sistematis memfasilitasi kolaborasi dan membantu menghindari terjadinya kebingungan atau informasi yang terputus. 5)Budaya Budaya komunikasi mencakup nilai, norma, dan praktik yang berlaku dalam organisasi terkait dengan cara berkomunikasi. Budaya yang positif mendukung komunikasi terbuka, saling menghargai, dan keterlibatan semua pihak. Ketika budaya komunikasi mendukung interaksi yang konstruktif, hal ini dapat meningkatkan hubungan antar karyawan dan pimpinan, serta menciptakan suasana kerja yang produktif dan harmonis. 2.1.4 Motivasi Secara umum, terdapat hubungan langsung antara tingkat motivasi dan kinerja.

Kinerja yang baik biasanya terkait dengan motivasi yang tinggi, sedangkan motivasi yang rendah sering kali berakibat pada kinerja yang buruk (Fransiska & Tupti, 2020). Kinerja yang maksimal tercipta melalui sinergi antara motivasi, kompetensi, dan sumber daya yang ada. Motivasi merujuk pada dorongan perilaku seseorang yang bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga mereka terdorong untuk bekerja lebih giat, memanfaatkan seluruh kemampuan, serta keterampilan yang dimiliki (Fauzi dalam Sinaga et al ., 2021).

Lebih lanjut, Arianto dan Septiani (2021) mengungkapkan bahwasannya motivasi adalah kekuatan pendorong yang 22 menggerakkan seseorang untuk melaksanakan tugas yang diinginkan dengan antusias dan tanpa paksaan, sehingga tugas tersebut dapat diselesaikan dengan baik dan menghasilkan sesuatu yang diharapkan. Tingkat motivasi yang tinggi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. 158 Ketika karyawan memiliki motivasi kerja yang lebih besar, produktivitas dan kualitas kerja mereka cenderung meningkat.

Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat berdampak negatif pada kinerja.

Motivasi juga berperan penting dalam mendorong karyawan untuk mengeluarkan potensi terbaik mereka. Dengan kata lain, motivasi dapat memperkuat komitmen dan meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka (Panggabean et al ., 2022). 9 57 108 Menurut Nurhalizah dan Oktiani

(2024), motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu demi mencapai tujuannya, dan setiap perusahaan tentu mengharapkan peningkatan kinerja dari setiap karyawannya (Nurhalizah & Oktiani, 2024). Motivasi terdiri dari serangkaian sikap serta nilai yang mendorong seseorang guna meraih target tertentu. Sikap dan nilai ini bersifat tidak terlihat, namun menyediakan dorongan yang kuat bagi individu untuk bertindak demi mencapai tujuannya (Daulay et al ., 2017). Rivai (2019) mengatakan bahwa meskipun seseorang memiliki motivasi, belum tentu usaha yang dilakukan hendak langsung memperoleh performa yang tinggi. Maka dari itu, penting untuk memperhatikan

kualitas dan intensitas usaha, serta memastikan bahwa fokus tersebut diarahkan pada target organisasi. Aspek ini selaras dengan temuan Sembiring et al., (2021), yang menyatakan bahwasanya motivasi memiliki dampak 23 positif pada performa pegawai. Apabila karyawan merasa termotivasi, karyawan cenderung menghasilkan output kerja yang lebih baik. Berdasarkan pendapat para ahli yang sudah dikemukakan, bisa diambil kesimpulan bahwasanya terdapat kaitan yang signifikan diantara motivasi serta kinerja karyawan. **154** Kinerja yang baik umumnya berkaitan erat dengan tingkat motivasi yang tinggi, sementara motivasi yang rendah sering kali menyebabkan penurunan kinerja. Dari penjelasan di atas, jelas bahwa motivasi berperan krusial dalam menentukan kinerja pegawai di perusahaan. Maka dari itu, perusahaan harus menyajikan lingkungan kerja yang mendukung serta memfasilitasi motivasi supaya karyawan dapat mencapai kinerja terbaik. a. Indikator Motivasi Menurut Fauzi dalam Sinaga et al (2021:396), motivasi dalam sebuah perusahaan dapat diukur dengan indikator berikut: 1) Kinerja Kinerja mengacu pada pencapaian yang diperoleh karyawan saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. **16**

**136** Karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi biasanya menunjukkan performa yang lebih optimal karena mereka berupaya semaksimal mungkin untuk meraih tujuan organisasi. Kinerja yang unggul juga mencerminkan peran penting motivasi dalam mendorong individu untuk memberikan hasil terbaik dalam pekerjaannya. **159** 2) Penghargaan Penghargaan merupakan salah satu bentuk apresiasi yang diberikan kepada karyawan atas prestasi dan kontribusi mereka. Bentuk penghargaan ini bisa berupa bonus, pengakuan di depan umum, atau kenaikan jabatan. **127** Ketika karyawan merasa dihargai, motivasi mereka untuk bekerja lebih giat dan meningkatkan performa akan meningkat. Penghargaan yang diberikan dengan tepat juga dapat memperkuat loyalitas serta komitmen karyawan terhadap perusahaan. 3) Tantangan Tantangan merujuk pada tingkat kesulitan dan kompleksitas tugas yang diberikan kepada karyawan. Tugas yang menantang dapat meningkatkan motivasi, karena karyawan merasa terdorong untuk mengembangkan

keterampilan dan kemampuan karyawan. Jika karyawan merasa tugas yang dihadapi cukup menantang tetapi masih dalam jangkauan kemampuan karyawan, aspek ini bisa meningkatkan kepuasan kerja serta rasa pencapaian. 4) Tanggung Jawab Tanggung jawab berkaitan dengan peran dan kontribusi yang diharapkan dari karyawan dalam organisasi. Melimpahkan kewajiban yang jelas pada pegawai bisa menaikkan rasa keterlibatan serta kepemilikan karyawan dalam pekerjaan. Saat pegawai dirasa bahwa karyawan memiliki tanggung jawab, karyawan cenderung lebih termotivasi untuk memenuhi ekspektasi dan mencapai hasil yang diinginkan. 5) Pengembangan Pengembangan mencakup peluang bagi karyawan guna mengoptimalkan keterampilan serta pengetahuan karyawan dengan cara pelatihan, kursus, atau 25 pengalaman baru. Motivasi dapat meningkat ketika karyawan merasa bahwa perusahaan berinvestasi dalam pengembangan karir karyawan.

**127** Kesempatan untuk belajar dan tumbuh dalam pekerjaan bisa

memperbesar kepuasan kerja serta motivasi pegawai. 6) Keterlibatan Keterlibatan merujuk pada seberapa besar karyawan merasa terhubung dan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan di tempat kerja. Pegawai yang dirasa terlibat cenderung mempunyai tingkat motivasi yang lebih besar, karena karyawan merasa bahwa pendapat dan kontribusi karyawan dihargai. Keterlibatan juga bisa memperbesar rasa memiliki pada organisasi, yang gilirannya berdampak positif pada kinerja. 7) Kesempatan Kesempatan adalah berbagai kemungkinan yang tersedia bagi karyawan untuk meraih kemajuan, baik secara profesional maupun pribadi. Ini mencakup peluang untuk naik jabatan, berpindah ke posisi yang lebih menantang, atau terlibat dalam proyek penting. Kesempatan yang tersedia untuk karyawan dapat meningkatkan motivasi karyawan, karena karyawan melihat jalan untuk mencapai tujuan karir karyawan di perusahaan.

2.1.5 Kepuasan Kerja Kepuasan kerja ialah sejauh mana karyawan merasa senang dan puas terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya (Hasibuan dalam Sinaga et al., 2021). Kepuasan kerja adalah bagaimana seseorang menilai dan merasakan aktivitas serta lingkungan kerja

karyawan, apakah kegiatan tersebut 26 memberikan rasa puas atau sebaliknya. Penilaian ini sangat bergantung pada berbagai faktor, termasuk keselarasan diantara kenyataan individu serta harapan yang dihadapi di tempat kerja ( Kholifah et al ., 2022). Kepuasan kerja ialah perasaan positif yang timbul dari hasil penilaian terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan seseorang (Paparang et al ., 2021). Menurut Hasibuan dalam Sinaga et al (2021) kepuasan kerja terkait dengan faktor-faktor seperti tingkat turn over karyawan, semangat kerja, dan disiplin kerja. Dimensi kepuasan kerja memiliki ukuran yang cenderung serupa antar organisasi. Turn over dianggap sebagai dimensi yang paling tepat untuk mencerminkan tingkat kepuasan kerja di suatu perusahaan, diikuti oleh tingkat absensi, usia, level pekerjaan, dan ukuran organisasi yang berada di urutan terakhir (Arda, 2017). Kepuasan kerja ialah salah satu elemen yang sangat krusial dalam mencapai hasil kerja yang maksimal (Andayani, 2020). Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, ia akan berusaha dengan sebaik-baiknya, didorong oleh motivasi kerja yang ada dalam dirinya, untuk menyelesaikan tugas yang diberikan (Andayani, 2020).

120 163

Kepuasan kerja ialah tingkatan kebahagiaan yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaannya di dalam suatu organisasi. Dengan demikian, memahami dan meningkatkan kepuasan kerja menjadi sangat penting bagi organisasi, karena karyawan yang puas cenderung lebih loyal, berkomitmen, dan siap untuk memberikan kontribusi terbaik bagi pencapaian tujuan perusahaan (Nadhiroh, 2019). Kepuasan kerja dapat dipahamisebagai perasaan nyaman ataupun respons positif yang tiba dari anggapan pegawai terkait seberapa baik pekerjaan pegawai memenuhi aspek-aspek penting. Kondisi kerja dapat dinilai secara berbeda oleh setiap 27 individu, meskipun karyawan memiliki beban kerja yang serupa. Oleh karena itu, kepuasan kerja bersifat pribadi, karena masing- masing orang mempunyai standar serta nilai yang berbeda yang memengaruhi pengalaman karyawan terhadap pekerjaan (Herry & Idris,

2020). Dari berbagai pendapat tersebut, bisa diambil kesimpulan bahwasanya ada kaitan yang erat diantara kepuasan kerja dengan kedisiplinan dan moral karyawan, serta dampaknya terhadap turnover intention. pegawai puas cenderung lebih disiplin dan memiliki moral kerja yang baik, sehingga mengurangi kemungkinan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini menegaskan perlunya manajemen sdm agar menciptakan kondisi kerja yang memadai guna memperbesar kepuasan pegawai demi mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. a. Indikator Kepuasan Kerja Mengacu pada Hasibuan dalam Sinaga et al (2021:396), kepuasan kerja dalam sebuah perusahaan dapat diukur dengan indikator berikut: 1)Kedisiplinan Kedisiplinan merujuk pada sejauh mana karyawan mematuhi aturan dan norma yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Tingkatan kedisiplinan yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawab karyawan dengan baik, serta menghormati waktu dan peraturan yang ada. Kedisiplinan ini merupakan cerminan dari kepuasan kerja; pegawai yang dirasa puas cenderung lebih disiplin, karena pegawai merasa dihargai dan terlibat dalam lingkungan kerja (Budiman et al ., 2023). 2)Moral Kerja 28 Moral kerja mengacu pada sikap positif dan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas karyawan. Tingkat moral kerja yang tinggi sering kali berhubungan erat dengan tingkat kepuasan kerja yang baik, karena karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih terdorong untuk meraih tujuan organisasi. Karyawan dengan moral kerja yang baik menunjukkan loyalitas, kolaborasi yang efektif, dan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Sebaliknya, moral kerja yang rendah dapat mengindikasikan ketidakpuasan, yang dapat berujung pada penurunan produktivitas dan peningkatan konflik di tempat kerja (Budiman et al ., 2023).. 3)Turnover Turnover adalah tingkat perpindahan karyawan dari suatu organisasi , yang bisa diketahui dari jumlah pegawai yang mengundurkan diri dalam periode tertentu. Tingkat turnover yang tinggi sering kali mencerminkan tingkat kepuasan kerja yang minim, karena

pegawai yang dirasa tidak puas cenderung mencari peluang di tempat lain. Sebaliknya, turnover yang rendah menampilkan bahwasanya pegawai dirasa puas dan terikat dengan organisasi karyawan, yang bisa berakibat positif pada stabilitas tim serta kontinuitas operasional (Budiman et al., 2023). Organisasi yang berhasil menjaga kepuasan kerja karyawan biasanya mempunyai tingkatan turnover yang lebih rendah, hingga dapat mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. 2.1.6 Kinerja Karyawan 29 Kinerja merupakan pencapaian perolehan kerja dan perilaku individu dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya selama periode tertentu Kasmir dalam Sinaga et al., (2021). Kinerja dalam sebuah organisasi adalah elemen yang tak terpisahkan dari lembaga tersebut, baik itu lembaga pemerintah maupun perusahaan. Kinerja menggambarkan hasil dari aktivitas atau tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi, yang dipengaruhi oleh sejumlah faktor untuk mewujudkan tujuan organisasi dalam periode waktu yang telah ditentukan (Savero & Khasanah, 2021). Kinerja adalah sejauh mana kelompok ataupun seseorang bersedia melakukan kegiatan serta tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan dan menyelesaikannya dengan hasil yang diharapkan. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan seseorang atau kelompok dalam memenuhi ekspektasi dan standar yang ditetapkan, serta melaksanakan tugas-tugas karyawan secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, kinerja bukan hanya tentang melaksanakan aktivitas, tetapi juga tentang menghasilkan output yang selaras dengan tujuan serta target yang sudah ditetapkan. Kinerja yang optimal berkontribusi pada pencapaian hasil yang diinginkan, meningkatkan produktivitas, dan mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Nadhiroh, 2019). Kinerja adalah suatu proses kerja yang berlangsung dalam sebuah organisasi, mencakup perilaku para pelaku (baik atasan maupun bawahan, pegawai ataupun pekerja), proses yang dilakukan, serta perolehan yang diraih. Performa pegawai mencerminkan dukungan yang diberikan oleh karyawan dalam



menyelesaikan tugas di perusahaan. Secara umum, kinerja menggambarkan keterkaitan antara hasil yang diperoleh dengan 30 sumber daya yang digunakan. Kinerja, atau yang sering disebut sebagai performance, merupakan sasaran khusus yang menjadi komitmen manajemen dan diharapkan dapat direalisasikan oleh individu maupun organisasi (Hartati et al., 2020). Kinerja mengevaluasi sejauh mana keberhasilan dalam menyelesaikan tugas serta kemampuan untuk meraih tujuan yang telah ditentukan. Kinerja dikatakan efektif dan berhasil apabila tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik (Aprilia et al., 2019).

a. Indikator Kinerja Menurut Kasmir dalam Sinaga et al (2021:396), kinerja dalam sebuah perusahaan dapat diukur dengan indikator dibawah ini:

- 1) Jumlah Pekerjaan Jumlah pekerjaan merujuk pada banyaknya tanggung jawab ataupun tugas yang berhasil diselesaikan oleh individu atau kelompok pada suatu periode tertentu. Dalam lingkungan kerja, indikator ini penting karena mencerminkan produktivitas dan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan beban kerja yang diberikan. Semakin banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik, semakin tinggi tingkat efektivitas individu itu.
- 2) Kualitas Pekerja Kualitas pekerjaan menunjukkan sejauh mana pekerjaan yang dilaksanakan selaras dengan standar yang sudah ditetapkan, mencakup aspek ketelitian, keakuratan, dan kesesuaian dengan prosedur yang berlaku. Kualitas yang baik berarti bahwa tugas tersebut dikerjakan dengan perhatian terhadap detail, tanpa kesalahan yang signifikan, serta memberikan hasil yang memuaskan atau melebihi ekspektasi.
- 3) Ketepatan Waktu Ketepatan waktu merujuk pada kemampuan seseorang atau tim guna menyelesaikan tanggung jawab serta tugas selaras dengan waktu yang telah ditentukan. Dalam dunia kerja, ketepatan waktu menjadi salah satu ukuran penting kinerja, karena berkaitan dengan manajemen waktu dan disiplin kerja. Karyawan yang bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu menandakan bahwasanya karyawan memiliki perencanaan yang baik dan dapat bekerja secara efisien. Ketepatan waktu juga penting untuk menjaga

alur kerja yang lancar, mencegah penundaan dalam proyek atau proses kerja, serta memastikan target dan tujuan perusahaan tercapai sesuai rencana. 4) Kehadiran Kehadiran di tempat kerja tidak hanya memuat jumlah hari kerja yang dihadiri, akan juga mencerminkan komitmen serta tanggung jawab seorang pekerja terhadap tugas-tugas yang harus diselesaikan. Kehadiran yang konsisten dan tepat waktu memberikan dampak langsung pada produktivitas, terutama dalam pekerjaan yang memerlukan kolaborasi tim. Karyawan yang sering absen atau datang terlambat dapat mempengaruhi alur kerja, menambah beban pada rekan kerja, dan menurunkan efisiensi keseluruhan. 5) Kemampuan Kerja Sama Kemampuan kerja sama adalah keterampilan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja atau anggota tim guna 32 meraih tujuan bersama. Ini melibatkan komunikasi efektif, kemampuan untuk mendengarkan, memberikan kontribusi, serta bersikap terbuka terhadap ide-ide dan perspektif orang lain. Di lingkungan kerja, kemampuan kerja sama yang baik sangat diperlukan, terutama dalam proyek-proyek yang memerlukan partisipasi banyak pihak. Pekerja yang memiliki kemampuan kerja sama yang kuat akan lebih mudah membangun hubungan profesional yang positif, memecahkan masalah secara kolektif, dan mencapai hasil yang lebih baik melalui sinergi tim.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Bagian ini membahas dasar-dasar penelitian sebelumnya atau kerangka teori yang diambil dari berbagai jurnal yang telah dipublikasikan maupun diterbitkan oleh para peneliti terdahulu terkait lembaga penelitian. Oleh karena itu, penelitian sebelumnya dapat dijadikan sebagai acuan atau pedoman dalam pelaksanaan penelitian ini.

164 Adapun beberapa referensi dari penelitian terdahulu yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seperti berikut:

Tabel 2. 1. 1 Penelitian Terdahulu No . Judul
Penelitian Peneliti dan Tahun Hasil Penelitian Terdahulu Kontribusi
1. Pengaruh Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap
☒ Nurasnita. ☒ Lokot Muda Harahap. (2019). Bahwa Motivasi Kerja Berpengaru h Positif dan Signifikan Mendukung H4 33 Kinerja Karyawan

pada PT PLN (PERSEROA) Wilayah SUMUT Terhadap Kinerja Karyawan. 2. Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PEGADAIAN (PERSEROAN) MEDAN Area 1 ✎ Feby Anggita Panggabean. ✎ Desi Renika Hutapea. ✎ Mayang Sari M Siahaan. ✎ Jholant Bringg Luck Amelia Br Sinaga. (2022). Bahwa Komunikasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Bahwa Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Mendukung H3 Mendukung H4 3.

132 Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Putra Jaya Propita ✎ Nabila Husna. ✎ Rosinta Romauli Situmeang. ✎ Athaya Agnezka. ✎ Megawati Sagala. (2021). 37 Bahwa Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Bahwa Komunikasi Berpengaruh Positif dan Mendukung H5 Mendukung 34 Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. g H3 4. 128 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). 2 37 Bahwa Komunikasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Bahwa Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Bahwa Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. 2 Mendukung H3 Mendukung H4 Mendukung H5 35 5. Pengaruh komunikasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Permata indo Sejahtera Medan ✎ Mia Mentari Turnip. ✎ Cut Fitri Rostina. ✎ Jeny Ritiani Duha. ✎ Bert Kristofer. ✎ Yonathan Lumbantobing. (2022). 2 37 Bahwa Komunikasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Bahwa Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Bahwa Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. 2 Mendukung H3 Mendukung H4 Mendukung H5 36 6. 12 46 91 120 124 Analisis pengaruh komunikasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Paradise Dynasti Medan ✎ Dormawat

Hutasoit. Detihati Laia. Welima Giawa. Roni Prianto Pasa  
 ribu. Herlina Novita. (2021). **2 37** Bahwa Komunikasi Berpengaruh Positif  
 dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Bahwa Motivasi Berpengaruh  
 Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Bahwa Kepuasan Kerja  
 Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. **2** Mendukung H3  
 Mendukung H4 Mendukung H5 37 7. The Effect of Communication,  
 Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance: Empirical  
 Study of Hotel Harper Prints By Aston, Makassar I Gede Ary  
 a Pering Arimbawa. Ardhi Goeliling. Tyta Ripal. Arya Bayu Per  
 ingga Putra. Abd Rahim Amin. (2023). Communication had a positiv  
 e and significant influence on the performanc e. Motivation had a  
 positive and significant influence to employee performanc e. Job  
 satisfaction had a positive and significant influence on the  
 performanc e. Mendukung H3 Mendukung H4 Mendukung H5 8. The  
 Impact of Compensation, Motivation, and Job Satisfaction on Employee  
 Performance Elprida Sidabutar. Tantri Yanuar Rahmat Syah. Rina  
 Anindita. Motivation has a positive relationship with Job  
 Satisfaction. Job Mendukung H2 38 (2020). Satisfaction has a  
 positive relationship with Employee Performanc e. Motivation has a  
 positive relationship with Employee Performanc e. Mendukung H5  
 Mendukung H4 9. The Effect of Work Communicatio n, Work  
 Motivation and Work-Life Balance on Employee Performance with Job  
 Satisfaction as an Intervening Variable Yeny Lestari. IGG  
 Heru Marwanto. Budi Rahayu. (2023). Communicat ion had a positiv  
 e and significant influence on the performanc e. Motivation had a  
 positive and significant influence to employee performanc e. Mendukung  
 g H3 Mendukung H4 Mendukung 39 Job Satisfaction has a positive  
 relationship with Employee Performanc e. g H5 10. The Effect of  
 Job Placement, Competency, Career Development, and Motivation on  
 Employee Job Statisfaction at Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor  
 Fitria Erisa Suci. Subur Karyatun. Kumba Digdowiseis o. (2023). **52 190**

Motivation has a positive and significant effect on job satisfaction. Mendukung

g H2 2.3 Kerangka Berfikir Kerangka berpikir adalah pemahaman peneliti mengenai hubungan antara variabel dalam penelitian. Pemahaman ini membantu peneliti dalam mengidentifikasi variabel yang perlu diteliti dan mempermudah proses penelitian. Penting bagi peneliti untuk menyusun kerangka berpikir yang kuat sebelum memulai penelitian (Jannatul Aulia & Bashori, 2024).

2.3 Kerangka Berpikir Dari kerangka berpikir seperti gambar di atas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut: H1: Komunikasi

berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Indomarco Prismatama.

H2: Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Indomarco Prismatama.

H3: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama.

H4: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama.

H5: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Indomarco Prismatama.

H6: Kepuasan kerja berpengaruh memediasi komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama.

H7: Kepuasan kerja berpengaruh memediasi motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama.

2.4 Hipotesis Penelitian Tentang Hubungan Antar Variabel 2.4.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan kerja Komunikasi merupakan aktivitas manusia yang sangat vital, baik dalam konteks organisasi maupun kehidupan sosial sehari-hari.

41 MOTIVASI (X2) KEPUASA N KERJA (Z) KINERJA KARYAWA N (Y) H1 H2 H4 H5 H6 H7 hari.

Tanpa disadari, komunikasi telah menjadi bagian tak terpisahkan dari kehidupan manusia.

Untuk menciptakan hubungan yang harmonis, diperlukan rasa empati yang mendalam dan saling pengertian antara sesama anggota masyarakat, yang dapat dicapai melalui komunikasi yang efektif.

Melalui komunikasi, kita

### 2.4 Hipotesis Penelitian Tentang Hubungan Antar Variabel 2.4.1

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan kerja Komunikasi merupakan aktivitas manusia yang sangat vital, baik dalam konteks organisasi maupun kehidupan sosial sehari-hari.

41 MOTIVASI (X2) KEPUASA N KERJA (Z) KINERJA KARYAWA N (Y) H1 H2 H4 H5 H6 H7 hari.

Tanpa disadari, komunikasi telah menjadi bagian tak terpisahkan dari kehidupan manusia.

Untuk menciptakan hubungan yang harmonis, diperlukan rasa empati yang mendalam dan saling pengertian antara sesama anggota masyarakat, yang dapat dicapai melalui komunikasi yang efektif.

Melalui komunikasi, kita

bisa meminimalkan kemungkinan terjadinya konflik dalam kehidupan sehari-hari, baik yang terjadi antar individu, kelompok, maupun organisasi (Thio Nanda & Namora, 2020). Berdasarkan penelitian Thio Nanda & Namora (2020) mengungkapkan bahwasanya komunikasi berdampak positif serta signifikan pada kepuasan kerja. Dalam praktiknya, perusahaan ini mengalami masalah dengan komunikasi kerja yang antara karyawan masih kurang harmonis dan jelas, yang menyebabkan ketidakpahaman di antara karyawan. Akibatnya, pekerjaan tidak terlaksana dengan optimal dan sering terjadi kesalahan. Ketidakjelasan ini disebabkan oleh penggunaan bahasa yang sulit dipahami oleh karyawan. Berdasarkan penelitian Mansyur et al (2022) mengungkapkan bahwasanya komunikasi berdampak serta signifikan pada kepuasan kerja. Komunikasi yang efektif tercermin dalam pembuatan keputusan secara kolektif. Ini berarti bahwa keterlibatan bersama dalam proses pengambilan keputusan organisasi dapat meningkatkan kepuasan. Berdasarkan penelitian Putra Dinata (2022) mengungkapkan bahwasanya komunikasi berdampak positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada studi ini, dimensi iklim komunikasi menunjukkan faktor pemuatan tertinggi dibanding dengan indikator yang lain. Ini menunjukkan bahwasanya pegawai di CV. Insan Pratama Surabaya menerima informasi yang memadai guna menyelesaikan pekerjaan karyawan, yang 42 pada gilirannya mendorong karyawan guna membereskan tugas secara baik serta cenderung meningkatkan kepuasan kerja karyawan. H1: Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja.

#### 2.4.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan kerja

Motivasi ialah aspek penting yang bisa meningkatkan semangat kerja pegawai, mendorong karyawan guna bekerja dengan baik dan mencapai prestasi. Untuk memastikan karyawan merasa puas, seorang manajer harus membuat kondisi kerja yang mendukung serta menyenangkan, serta menyajikan jaminan keselamatan kerja yang memadai (Tri Finta, 2021). Berdasarkan penelitian Pahlawan & Onsardi (2020) menyatakan bahwasanya motivasi berdampak positif serta signifikan pada kepuasan kerja. Pemberian motivasi kerja oleh perusahaan bisa meningkatkan

kepuasan kerja pegawai. Semakin efektif motivasi yang diberikan terhadap pegawai, semakin besar juga tingkatan kepuasan kerja pegawai. 56

Berdasarkan penelitian Renaldo & Andani (2022) motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Peningkatan dalam kepuasan kerja karyawan secara langsung memengaruhi kinerja mereka. Karyawan yang merasa puas dengan tugasnya relatif mempunyai catatan kehadiran serta kepatuhan pada regulasi perusahaan yang lebih baik, serta menunjukkan prestasi yang baik dalam menyelesaikan tugas. Maka dari itu, kepuasan kerja memiliki peranan yang sangat penting, baik bagi karyawan maupun perusahaan, karena dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Berdasarkan studi Putri & Patmarina (2023) motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan studi tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Karyawan dapat dimotivasi dengan memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan.

152 Kepuasan kerja akan muncul ketika kebutuhan karyawan terpenuhi, dan semakin baik pemenuhan kebutuhan tersebut, semakin tinggi juga motivasi yang dirasakan. Dengan motivasi yang meningkat, karyawan hendak mengalami tingkatan kepuasan kerja yang lebih besar. H2: Motivasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja. 2.4.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan Komunikasi adalah aspek penting dalam kerja sama tim, terutama dalam konteks pekerjaan. Komunikasi yang efektif sangat diperlukan, terutama antara pemimpin dan karyawan. Interaksi yang baik antara keduanya memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan. Ketika komunikasi antara pemimpin dan karyawan berjalan dengan lancar, hal ini menciptakan rasa nyaman dan meningkatkan semangat kerja, baik bagi pemimpin maupun karyawan, karena kedekatan yang terjalin melalui komunikasi tersebut (Sugara et al., 2020). Berdasarkan penelitian Panggabean et al (2022) mengungkapkan bahwasanya komunikasi berdampak positif serta signifikan pada kinerja pegawai dapat diukur dalam hal pekerjaan yang diselesaikan. Tujuannya adalah

untuk mengevaluasi seberapa banyak pekerjaan yang bisa dibereskan pada waktu singkat, serta mengidentifikasi jumlah tenaga kerja yang diperlukan dan target yang bisa dicapai. Fenomena kinerja yang suboptimal sering kali terkait dengan komunikasi yang kurang efektif, yang membuat karyawan merasa tidak nyaman untuk menyampaikan ide-ide konstruktif. Selain itu, arahan atau perintah yang disampaikan 44 tidak selalu sesuai dengan maksud sebenarnya, yang berdampak pada proses penyampaian pekerjaan. Berdasarkan penelitian Hen et al (2022) mengungkapkan bahwasanya komunikasi berdampak positif serta signifikan pada performa pegawai dikarenakan menunjukkan bahwasanya semakin optimal komunikasi kerja berjalan maka semakin optimal. Kebutuhan saling bergantung di antara karyawan mendorong pentingnya komunikasi yang efektif, yang memungkinkan instruksi kerja diterima dengan baik. Dalam sebuah perusahaan, sangat penting bagi karyawan untuk dapat menyampaikan pesan dengan jelas kepada rekan-rekan karyawan. Hal ini memastikan bahwa informasi disampaikan dengan makna dan bahasa yang tepat, serta mencapai sasaran tanpa kehilangan detail. **139** Proses pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada komunikasi yang baik antara karyawan.

Berdasarkan penelitian Wandu (2022) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif serta signifikan pada performa pegawai dikarenakan komunikasi berperan krusial pada organisasi dengan tujuan guna memaksimalkan dan meningkatkan kinerja pegawai. Agar kinerja pegawai dapat optimal, setiap pemimpin diharapkan memiliki kemampuan komunikasi yang optimal guna membuat kondisi kerja yang efektif serta kondusif.

Hal ini pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. **55** **121**

Dengan kata lain, komunikasi yang efektif sangat berpengaruh dalam

meningkatkan kinerja kerja. **39** H3: Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

2.4 **141** 4 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Motivasi

kerja adalah salah satu cara bagi atasan untuk 45 mendorong bawahan

agar bekerja dengan lebih cerdas giat serta sesuai dengan harapan. Memahami pola motivasi yang ada hendak membantu pimpinan untuk lebih mengerti sikap



kerja setiap bawahan, sehingga karyawan bisa memotivasi dengan cara yang selaras dengan pola motivasi yang paling efektif untuk masing-masing individu. Pemberian motivasi menjadi penting karena ada bawahan yang hanya akan mulai bekerja dengan penuh semangat setelah mendapatkan dorongan dari atasan (Sari et al ., 2020). Berdasarkan penelitian Christian & Kurniawan (2021) mengungkapkan bahwasanya motivasi berdampak positif serta signifikan pada performa pegawai dikarenakan semakin tinggi tingkat motivasi kerja dalam sebuah organisasi untuk mendukung pelaksanaan tugas, semakin besar kemungkinan karyawan tersebut hendak menghasilkan performa yang lebih tinggi. Berdasarkan penelitian Martha & Miawan Putra (2020) mengungkapkan bahwasanya motivasi berdampak positif serta signifikan pada kinerja pegawai. Perolehan ini sejalan dengan tanggapan responden mengenai indikator motivasi terhadap kinerja, di mana sebagian besar menjawab positif. Seperti adanya evaluasi secara berkala, memfasilitasi sarana dan prasarana yang dibutuhkan karyawan, maupun adanya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan bersama. Berdasarkan penelitian Yasa et al (2023) mengungkapkan bahwasanya motivasi berdampak positif serta signifikan pada kinerja pegawai dikarenakan peningkatan motivasi kerja berbanding lurus dengan peningkatan kinerja pegawai. Karyawan yang merasa termotivasi untuk melaksanakan kewajiban karyawan dengan lebih baik akan lebih berkomitmen dan produktif, menghasilkan perolehan kerja yang lebih tinggi. Maka dari itu, pengelolaan 46 motivasi yang efektif sangat krusial guna meraih kinerja optimal dalam organisasi. H4: Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. 2.4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kepuasan kerja ialah aspek penting yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, mendorong pegawai untuk supaya bekerja dengan baik serta mencapai prestasi. Supaya memastikan karyawan merasa puas, seorang manajer harus membuat situasi kerja yang mendukung serta menyenangkan, serta menyajikan jaminan keselamatan kerja yang memadai (Tri Finta, 2021). Berdasarkan penelitian Pahlawan

& Onsardi (2020) menyatakan bahwasanya motivasi berdampak positif serta signifikan pada kepuasan kerja. Pemberian motivasi kerja oleh perusahaan bisa meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Semakin efektif motivasi yang diberikan kepada pegawai, semakin besar juga tingkat kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan studi Renaldo & Andani (2022) menyatakan bahwasanya motivasi berdampak positif erta signifikan pada kepuasan kerja. Peningkatan kepuasan kerja karyawan berdampak langsung pada kinerja pegawai. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung mempunyai riwayat kehadiran serta kepatuhan pada regulasi perusahaan yang lebih baik, serta menunjukkan prestasi yang baik dalam menyelesaikan tugas. Maka dari itu, kepuasan kerja sangat perlu baik bagi perusahaan ataupun pegawai, diakrenakan dapat membuat suasana kerja yang positif. Berdasarkan penelitian Putri & Patmarina (2023) menyatakan bahwa motivasi berdampak positif seras signifikan pada kepuasan kerja. Hasil 47 penelitian menampilkan bahwa peningkatan motivasi berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja pegawai. Karyawan dapat dimotivasi dengan memenuhi kebutuhan dan keinginan pegawai. Kepuasan kerja akan muncul ketika kebutuhan karyawan terpenuhi, dan semakin baik pemenuhan kebutuhan tersebut, semakin besar juga motivasi yang dirasakan. Dengan motivasi yang meningkat, karyawan hendak mengalami tingkatan kepuasan kerja yang lebih tinggi. H5: Motivasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja. 2.4.6 Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan studi Putra Dinata (2022) dinyatakan bahwasanya kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator antara komunikasi dan kinerja karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja memiliki peran penting dalam menghubungkan komunikasi dengan kinerja karyawan. Indikator kepuasan terkait penghargaan memiliki peranan utama dalam memediasi kepuasan kerja karyawan. Namun, di sisi lain, dimensi kepuasan pekerjaan menunjukkan angka yang lebih rendah, yang mengindikasikan bahwa karyawan belum sepenuhnya merasa puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini terlihat dari respon rendah karyawan

terhadap pertanyaan terkait kepuasan pekerjaan, yang mungkin disebabkan oleh berbagai aspek, seperti kondisi pekerjaan atau lingkungan kerja karyawan. Berdasarkan studi S. Nurdin & Prinandita (2023) mengungkapkan bahwasanya Kepuasan Kerja Memediasi Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Ini berarti bahwasanya setiap peningkatan satu unit dalam komunikasi organisasi dapat dengan tidak langsung meningkatkan performa melalui peningkatan kepuasan kerja. Berdasarkan studi Sina et al (2022) 48 menyatakan bahwasanya Kepuasan Kerja Memediasi Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Ini menampilkan bahwasanya komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang gilirannya akan memperbaiki kinerja karyawan. H6: Kepuasan Kerja Berpengaruh Memediasi Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

#### 2.4.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah perolehan dari tugas yang dilaksanakan seorang pegawai, mencakup baik kualitas maupun kuantitas kerja. Hasil yang memuaskan akan tercapai apabila faktor-faktor yang memengaruhinya juga dalam kondisi baik (Hidayat, 2021). Berdasarkan studi Feri et al (2020) mengungkapkan bahwasanya Kepuasan Kerja Memediasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Perolehan studi ini mengungkapkan bahwasanya kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel intervening yang signifikan dalam memediasi kaitan antara motivasi serta kinerja karyawan. Dengan kata lain, meskipun kaitan langsung antara motivasi serta kinerja karyawan mungkin bersifat negatif, kepuasan kerja dapat berperan untuk mengubah hubungan tersebut menjadi positif. Melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dampak negatif dari motivasi terhadap kinerja karyawan dapat diperbaiki, sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Berdasarkan studi Asri & Chanada (2023) menyatakan bahwasanya Kepuasan Kerja Memediasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi menunjukkan hubungan signifikan terhadap kinerja ketika dimediasi oleh kepuasan kerja. 84

Motivasi yang baik serta tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sebagai hasilnya, kepuasan kerja yang tinggi akan membuat 49 karyawan merasa

lebih positif tentang pekerjaan karyawan. Berdasarkan studi Adipradana (2021) mengungkapkan bahwasanya Kepuasan Kerja Memediasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan kerja dapat berdampak pada cara pegawai menyelesaikan tugas harian karyawan di perusahaan. Pegawai yang dirasa tidak senang dengan pekerjaannya realtif kurang bersemangat saat menjalankan tugas, yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerja pegawai.

3 4 13 93 123 H7: Kepuasan Kerja Memediasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BAB III METODE PENELITIAN 2.1 Jenis Penelitian Jenis studi ini ialah kuantitatif dan metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif kausal atau kausalitas. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah terdapat pengaruh atau hubungan diantara independent variable serta variable dependent , serta guna mengukur seberapa kuat pengaruh dan hubungan itu jika memang ada. Metode kuantitatif kausalitas adalah pendekatan penelitian yang sistematis dan mengukur data secara numerik untuk membuat generalisasi mengenai hubungan sebab-akibat dan pengaruh antar variabel (Alhamidi, 2023). Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang menitikberatkan pada pengukuran serta analisa data berupa angka. Pendekatan ini didasarkan pada filosofi positivisme, yang meyakini bahwasanya realitas dapat diukur serta diamati secara objektif. Dalam penelitian kuantitatif, populasi atau sampel 50 dipilih secara representatif agar perolehan studi bisa diterapkan pada populasi yang lebih besar.

107 189 Alat penelitian seperti kuesioner atau survei digunakan untuk mengumpulkan data. Setelah data terkumpul, analisis dilakukan secara statistik guna mengidentifikasi kaitan serta pola diantara variabel. Penelitian ini biasanya digunakan guna menguji hipotesis yang sudah ditentukan di awal studi, dengan maksud mengonfirmasi ataupun menolak dugaan awal tersebut (Ayu Ferawati, 2021). Penelitian kuantitatif banyak dipakai pada sebagian sektor, termasuk ilmu pendidikan ekonomi, serta sosial, karena memungkinkan peneliti untuk mendapatkan kesimpulan yang dapat diukur secara matematis (Ferawati, 2021). Metode asosiatif kausal atau penelitian kausalitas adalah salah satu jenis penelitian

kuantitatif yang ditujukan guna menentukan adanya kaitan sebab-akibat diantara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Penelitian ini tidak hanya berfokus pada apakah hubungan antar variabel tersebut ada, tetapi juga seberapa kuat pengaruh atau hubungan yang terjadi. Dalam konteks penelitian asosiatif kausal, variabel independen dipahami sebagai faktor yang mempengaruhi, sedangkan variabel dependen ialah perolehan yang diakibatkan oleh variabel independen tersebut (Alhamidi, 2023). Melalui analisis statistik seperti regresi atau korelasi, peneliti dapat mengidentifikasi hubungan sebab-akibat dan memberikan interpretasi terhadap data yang didapat.

2.2 Objek Penelitian Objek studi yang diteliti dan dianalisis dari judul skripsi “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di PT. Indomarco Prismatama Cabang 51 Parung mencakup beberapa elemen kunci, yaitu Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di PT. **157** Indomarco Prismatama Cabang Parung. 2.3

Populasi dan Sampel 2.3.1 Populasi Populasi merujuk pada sekumpulan besar objek atau individu yang telah ditentukan karakteristiknya oleh para peneliti untuk dianalisis dan akhirnya ditarik kesimpulannya (Sinaga et al., 2021). Populasi pada studi ini terdiri dari karyawan bagian store PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung area Tangerang Selatan. Jumlah populasi karyawan bagian store di area Tangerang Selatan memiliki total store sejumlah 52 dengan masing-masing per store terdiri minimal 5 karyawan maka didapat responden sebanyak 260 karyawan. 2.3

**58** 2 Teknik Sampling Teknik sampling merupakan suatu cara untuk menentukan jumlah sampel yang tepat sesuai dengan ukuran yang dibutuhkan sebagai sumber data, dengan mempertimbangkan karakteristik serta distribusi populasi agar sampel yang diambil dapat merepresentasikan populasi dengan akurat. **58 109 172** Teknik ini umumnya terbagi menjadi dua kategori, yaitu probability sampling dan nonprobability sampling.

**2 12 30 40 58 81 100 103 109 135** Probability sampling adalah metode pengambilan sampel di mana setiap individu atau unit dalam populasi

memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi bagian dari sampel. Dengan teknik ini, setiap elemen dalam populasi memiliki peluang yang setara untuk terpilih, yang memastikan bahwa sampel yang diambil bersifat representatif dan meminimalkan bias dalam penelitian (Suriani et al., 2023). 52 Sampel yang dipakai pada studi ini yaitu karyawan bagian store PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung dimana store berada wilayah tangerang selatan. Berikut jumlah karyawan area manajer Tangerang Selatan: Tabel 3. 1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Area Manager Tangerang Selatan No Area Supervisor Jumlah Toko Jumlah Karyawan

1 1 10 50 2 2 11 55 3 3 11 55 4 4 10 50 5 5 10 50 Jumlah Karyawan 52 260 Sumber: PT. Indomarco Prismatama, 2024. 2.3 169 3

Sampel Pada studi ini, sampel diambil dengan metode probability sampling menggunakan rumus Slovin. 119 Rumus Slovin digunakan untuk menghitung jumlah sampel yang akan dipilih, karena jumlah populasi dalam studi ini sudah diketahui (Maimunah et al., 2020). 3 Rumus yang dipakai peneliti dalam menentukan sampel dengan memakai rumus slovin sebagai berikut:  $n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$  Keterangan : n = Ukuran sampel/jumlah responden N = Ukuran populasi E = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir, e = 0,05 53 Berdasarkan rumus slovin diatas, berikut jumlah sampel dari penelitian ini  $n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$   $n = \frac{260}{1 + 260(0,05)^2}$   $n = \frac{260}{1 + (260 \times 0,0025)}$   $n = \frac{260}{1 + 0,65}$   $n = \frac{260}{1,65}$   $n = 157$  maka diketahui sampel dari penelitian ini sebanyak 157 karyawan yang akan dijadikan responden. 1 8 21 41 148 2.4 Teknik

Pengumpulan Data Metode pengumpulan data adalah cara atau prosedur yang digunakan untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan, yang selanjutnya akan dianalisis oleh peneliti. Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan metode pengumpulan data melalui distribusi kuesioner, yang hasilnya akan diproses menggunakan aplikasi SPSS. Kuesioner sendiri adalah metode pengumpulan data di mana karyawan mengisi pertanyaan atau pernyataan yang telah disusun oleh peneliti (Ayu Ferawati,

2021). Kuesioner pada studi ini memakai link yang sudah dibuat oleh peneliti.

**77** Dengan menyebarkan kuesioner, diharapkan tingkat kemungkinan tanggapan sebesar 50% sampai 70%. Studi ini memakai skala 54 Likert dengan rentang 1-4, di mana angka empat menunjukkan sangat setuju (SS), tiga untuk setuju (S), dua untuk tidak setuju (TS), dan satu untuk sangat tidak setuju (STS). Penggunaan empat pilihan jawaban dalam skala Likert bertujuan untuk mencegah respon netral atau keraguan dari responden, sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan dengan lebih jelas dan tegas (Aisyah et al., 2021).

2.5 Definisi Operasional Definisi Menurut Sugiyono (2017), definisi operasional variabel merujuk pada segala hal yang ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis, dengan tujuan untuk memperoleh informasi mengenai hal tersebut yang kemudian akan digunakan sebagai dasar untuk menarik kesimpulan. 2.5.1 Variabel Independen Variabel bebas, ataupun variabel independen, ialah variabel yang menjadi aspek penyebab ataupun memiliki potensi teoretis untuk mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi atau nilai yang, ketika terjadi, akan mengubah atau memunculkan kondisi atau nilai lainnya (Purwanto, 2019). Pada penelitian ini, variabel independen yang dipakai meliputi komunikasi, motivasi, serta kepuasan kerja. 2.5

**93** 2 Variabel Dependen Variabel dependen, atau variabel terikat, adalah variabel yang dalam konteks pemikiran ilmiah dipengaruhi oleh perubahan pada variabel lainnya. Variabel ini merupakan fokus utama bagi peneliti dan menjadi objek yang diteliti (Purwanto, 2019). Pada penelitian ini, 55 variabel dependen yang dianalisis ialah kinerja karyawan. Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel Variabel Definisi Indikator Skala Pengukuran Komunikasi (X1) Komunikasi adalah suatu proses di mana individu, kelompok, atau organisasi menyampaikan pesan, opini, ataupun informasi baik secara verbal maupun tulisan (Sinaga et al., 2021).

**28** 1. Kejelasan 2. Ketepatan 3. Konteks 4. Alur 5. Budaya Skala Likert 1-4 Motivasi (X2) Motivasi ialah tindakan yang dilakukan oleh seseorang

untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, agar mereka lebih giat dalam bekerja dan melaksanakan tugas dengan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki (Sinaga et al., 2021). 1. Kinerja 2. Penghargaan 3. Tantangan 4. Tanggung jawab 5. Pengembangan 6. Keterlibatan 7. Kesempatan Skala Likert 1-4 Kepuasan Kerja (Z) Kepuasan kerja merujuk pada sejauh mana karyawan menunjukkan perilaku positif terhadap elemen-elemen yang memuaskan serta mereka menikmati 1. Kedisiplinan 2. Moral Kerja 3. Turnover Skala Likert 1-4 56 pekerjaan mereka (Sinaga et al., 2021). Kinerja Karyawan (Y) Kinerja merujuk pada hasil dari usaha dan sikap seseorang dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode waktu (Sinaga et al., 2021).

28 191 1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5.

1 80 91 100 101 115 161 Kemampuan kerja sama Skala Likert 1-4 3.6

Teknis Analisis Data Pada studi ini, analisis data dilakukan dengan

menggunakan metode Partial Least Square (PLS). 1 PLS merupakan pendekatan alternatif yang sering dipilih sebagai pengganti model persamaan struktural (SEM).

1 Dalam evaluasi data menggunakan model persamaan struktural, PLS-SEM menjadi teknik alternatif bagi SEM berbasis kovarian (CB-SEM) (Rahardi et al., 2023).

1 Pemilihan teknik PLS-SEM dilakukan oleh peneliti karena penelitian ini melibatkan sejumlah variabel dengan model struktural yang kompleks dan bertujuan untuk menguji hipotesis terkait hubungan antar variabel. 1 90 Dalam pelaksanaan analisis, peneliti menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4.

SmartPLS sering dipilih dalam penelitian karena kemudahannya dalam mengevaluasi kinerja PLS-SEM, terutama dalam penelitian yang berkaitan dengan merek.

1 Pada metode SEM, terdapat dua model yang diuji, yakni model pengukuran ( Measurement Model ) yang mengevaluasi kualitas indikator, dan model struktural 57 ( Structural Model ) yang menilai hubungan antar variabel (Rahardi et al., 2023). 3.6 1 1 Uji Measurement Model (Outer Model) Uji measurement model atau outer model merupakan metode analisa yang bertujuan guna mengevaluasi sejauh mana kaitan diantara variabel laten serta indikator- indikatornya. Tujuan inti dari pengujian



ini guna memastikan memastikan keandalan (reliabilitas) serta validitas variabel laten yang diukur. Pada proses ini, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas guna menilai apakah indikator yang digunakan benar-benar dapat merepresentasikan variabel laten yang sedang diteliti. Dengan demikian, uji ini memastikan bahwa setiap variabel dan indikator yang dianalisis memiliki relevansi yang cukup kuat untuk mendukung penelitian.

**101** **110** 1. Uji Validitas a. Validitas Konvergen Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwasanya setiap ukuran dari konstruk yang sama seharusnya mempunyai hubungan yang kuat. **1** Validitas konvergen mengukur kualitas indikator, yang berupa pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam penelitian. Validitas konvergen tercapai ketika masing-masing elemen pada model pengukuran menunjukkan dampak yang signifikan secara statistik. Menurut Hair et al (2022), validitas setiap indikator bisa diukur melalui dua parameter utama, yaitu: 1) Outer Loading Nilai outer loading digunakan untuk menentukan validitas masing-masing indikator.

**70** Sebuah indikator 58 dianggap valid jika mempunyai nilai outer loading lebih besar dari 0,7 (Hair et al., 2022). **1** 2) Average Variance Extracted (AVE) Validitas indikator juga dapat diukur dengan nilai Average Variance Extracted (AVE), di mana nilai AVE harus mencapai minimal 0,5 atau lebih agar dianggap valid. Nilai ini menunjukkan sejauh mana indikator-indikator tersebut mampu menjelaskan variasi dari konstruk laten yang diukur (Hair, Jr. et al., 2022). b.

Validitas Diskriminan Validitas diskriminan mengukur sejauh mana sebuah instrumen penelitian bisa membedakan diantara konstruk yang berbeda, dengan memastikan bahwa indikator yang dirancang untuk mengukur satu konstruk tidak memiliki korelasi yang signifikan dengan indikator yang mengukur konstruk lain (Hair et al., 2022). **1** Validitas diskriminan tercapai ketika model pengukuran tidak dipengaruhi oleh item yang berlebihan. **1** **112** 2. Uji Reliabilitas Uji reliabilitas ditujukan guna menilai tingkat konsistensi dari instrumen studi, pada hal ini kuesioner, yang mencerminkan indikator-indikator dari variabel yang diteliti. **1** Pengujian reliabilitas



digunakan guna menentukan sejauh mana model secara konsisten dapat mengukur konstruk laten. Berdasarkan pandangan Hair et al . (2022), reliabilitas dapat diukur melalui dua nilai utama: 1) Composite Reliability (CR) 59 Nilai composite reliability mengukur sejauh mana variabel mendasari konstruk yang disajikan pada model persamaan struktural. jumlah CR antara 0,6-0,7 dapat diterima dalam konteks eksplorasi, sementara nilai CR diantara 0,7-0,9 dianggap memuaskan dan menunjukkan reliabilitas yang baik (Hair et al ., 2022). Standar nilai cross loading sebagaimana disediakan dengan hasil PLS-SEM, seharusnya 0,708 ataupun lebih dikarenakan angka itu dikuadratkan (0.7082 ) sama dengan 0,50 (Hair et al ., 2022). 2) Consistency Reliability Reliabilitas konsistensi dapat diukur menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Untuk menunjukkan reliabilitas yang baik, nilai Cronbach's Alpha sebaiknya berada di angka 0,7 atau lebih tinggi, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam konstruk tersebut konsisten dalam mengukur variabel laten yang dimaksud. Alpha Cronbach dan Composite Reliability (pC) adalah ukuran keandalan yang nilainya berkisar antara dan 1, dengan nilai yang lebih tinggi mengindikasikan tingkat keandalan yang lebih tinggi. Secara spesifik, nilai antara 0,60 hingga 0,70 dapat diterima dalam penelitian eksploratori, sementara pada tahap selanjutnya, nilai antara 0,70 hingga 0,90 dapat dianggap memadai (Hair et al ., 2022). 3.6 1 2 Uji Structural Model (Inner Model) Metode analitis yang dikenal dengan uji model struktural, atau yang sering disebut model internal, digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel laten yang membentuk 60 model struktural. 1 151 Tujuan utama dari pengujian ini adalah untuk menilai sejauh mana model dapat memprediksi dengan akurat serta kemampuannya dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. 1 Dalam proses ini, dihitung nilai R-square untuk mengevaluasi sejauh mana model dapat menjelaskan variasi, sementara nilai Q-square digunakan untuk mengukur ketepatan prediksi yang dihasilkan oleh model. 1 82 1. Uji R-Square (R<sup>2</sup>) Koefisien determinasi atau R-Squared adalah sebuah

ukuran statistik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana variasi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai  $R^2$  berada di antara 0 dan 1, dengan model yang kuat ditunjukkan oleh nilai yang mendekati 0,75, model sedang dengan nilai 0,50, dan model yang lemah dengan nilai 0,25 (Hair et al., 2022).

2. Uji Q-Square ( $Q^2$ ) Q-Square adalah teknik yang digunakan untuk menilai akurasi prediksi model dengan membandingkan hasil prediksi model dengan nilai aktual dari data yang tidak dipakai dalam proses pengembangan model. Apabila nilai  $Q^2$  lebih besar dari 0, hal ini menandakan adanya relevansi prediktif yang signifikan, sementara nilai di bawah menunjukkan prediksi yang tidak relevan (Hair et al., 2022).

3. Uji F-Square ( $F^2$ ) F-Square dipakai guna mengukur besarnya pengaruh variabel independen pada variabel dependen menggunakan ukuran effect size. Nilai  $f^2$  sebesar 0,02 dianggap lemah, 0,15 sedang, dan 0,35 besar dalam hal pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent (Hair et al., 2022).

4. Uji Goodness of Fit (GoF) Salah satu indeks yang diusulkan paling awal adalah indeks goodness-of-fit (GoF) sebagai solusi operasional untuk masalah ini karena dapat dimaksudkan sebagai indeks guna memvalidasi Model PLS secara global (Hair et al., 2022). Uji Goodness of Fit diterapkan guna menilai sejauh mana model sesuai serta layak dengan keseluruhan, baik dalam aspek model pengukuran maupun model struktural.

Nilai GoF dihitung dengan mengambil akar kuadrat dari rata-rata komunalitas yang dikalikan dengan rata-rata  $R^2$ .

GoF dibagi menjadi tiga kategori, yaitu kecil (0,10), sedang (0,25), dan besar (0,36) (Hair et al., 2022).

3.6 3 Pengujian Hipotesis Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengevaluasi apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak, dengan mempertimbangkan karakteristik sampel yang mewakili parameter populasi. Hipotesis alternatif disebut  $H_1$ , sementara hipotesis nol ( $H_0$ ) mengindikasikan tidak adanya hubungan atau pengaruh antar variabel.

Keputusan dibuat berdasarkan nilai koefisien jalur, statistik t, dan nilai p. Koefisien jalur positif

menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel, sedangkan koefisien negatif menunjukkan hubungan negatif. Jika nilai statistik t lebih besar dari 1,96 dan nilai p lebih kecil dari 0,05, maka hasil tersebut dianggap signifikan secara statistik. a. ditetapkan pada  $\alpha = 0,05$  (atau 5%), yang berarti bahwa kemungkinan untuk salah menolak hipotesis nol adalah 5%. b. Jika  $t > 1,96$ , maka hasil dianggap signifikan pada tingkat signifikansi 5%. c. Jika  $p < 0,05$ , hipotesis nol ditolak, yang berarti hasilnya signifikan secara statistik. d. **89 179** Jika  $p \geq 0,05$ , hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel. **5 62 112 119 134 180** BAB IV HASIL DAN

PEMBAHASAN 4.1 Gambaran Objek Penelitian Objek penelitian ini adalah PT. Indomarco Primatama, sebuah perusahaan retail yang lebih dikenal dengan jaringan toko Indomaret, yang beroperasi di berbagai wilayah di Indonesia, termasuk cabang Parung yang berada di bawah pengelolaan Area Manager Tangerang Selatan. PT. Indomarco Primatama berperan sebagai pemegang merek dan pengelola Indomaret, yang bertujuan untuk menyediakan keperluan sehari-hari dengan cara yang mudah serta nyaman bagi masyarakat. Sebagai salah satu jaringan minimarket terbesar di Indonesia, Indomaret berfokus pada layanan yang cepat dan produk-produk kebutuhan pokok serta sekunder yang lengkap. Cabang Parung sebagai bagian dari Area Manager Tangerang Selatan memiliki struktur organisasi yang terdiri dari berbagai jabatan dan level karyawan, mulai dari store crew hingga store manager dan supervisor. Karyawan pada cabang ini memiliki peran penting dalam memberikan layanan langsung kepada konsumen, yang mana kualitas layanan ini sangat dipengaruhi oleh komunikasi yang efektif di antara para staf dan motivasi kerja yang karyawan miliki. Cabang ini mencerminkan upaya Indomaret dalam mempertahankan standar operasional yang konsisten, serta membangun komunikasi yang baik di antara karyawan untuk memastikan kualitas layanan yang memuaskan. Komunikasi dan motivasi kerja adalah faktor penting yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan di cabang

Parung ini. Dalam lingkup perusahaan retail seperti Indomaret, interaksi antara karyawan sangat intens, baik itu dalam bentuk arahan langsung dari atasan maupun kolaborasi antartim untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Cabang ini juga memperhatikan pentingnya kepuasan kerja sebagai elemen yang mendukung kinerja karyawan. Melalui kepuasan kerja yang tinggi, diharapkan para karyawan akan lebih termotivasi dan memiliki performa kerja yang optimal dalam melayani konsumen. **5 125**

4.2 Karakteristik Responden 64 Berdasarkan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, diperoleh hasil dari 157 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, dengan total 40 pernyataan dari 20 indikator.

**183** Kuesioner tersebut dibuat menggunakan Google Form dan dibagikan langsung kepada para responden. Data yang terkumpul dari 157 responden ini dapat dianalisis dengan mengelompokkan beberapa karakteristik sebagai berikut. 1. Jenis Kelamin Tabel 4. **2 12 21 40 54 89 106** 1 Karakteristik Jenis

Kelamin Responden Jenis Kelamin Frekuensi Persentase Laki-laki

Perempuan 71 86 45% 55% Total 157 100% Sumber: Hasil Olah

Peneliti, 2024 Menurut data yang tercantum pada tabel 4.1, terlihat adanya perbedaan distribusi jenis kelamin di antara 157 responden,

yaitu perempuan dan laki-laki. **2 21 40** Responden perempuan berjumlah 86 orang atau 55%, sementara responden laki-laki berjumlah 71 orang atau 45%. **2 21 40**

**175** Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa responden perempuan lebih dominan dibandingkan laki-laki dalam penelitian ini. **2 21 40** 2. Usia Tabel 4.

2 Karakteristik Usia Responden Usia Frekuensi Persentase 17 -

25 Tahun 25 - 35 Tahun > 35 Tahun 93 49 15 59% 31% 10%

Total 157 100% Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024 Berdasarkan data yang tertera pada

**92 114** tabel 4.2, karakteristik usia responden menunjukkan bahwa

mayoritas berusia 17–25 tahun dengan jumlah 93 orang atau 59%. **8 92 103 114 155**

Responden dengan usia 25–35 tahun berjumlah 49 orang atau

31%, dan yang berusia lebih dari 35 tahun sebanyak 15 orang atau 10%. **92** Hal ini

menandakan bahwa sebagian besar responden yang terlibat dalam

penelitian berada pada usia muda. 3. Lama Bekerja Tabel 4. 3 Karakteristik Lama

Bekerja Responden Berdasarkan data yang tertera pada tabel 4.3, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja selama 1–2 tahun, berjumlah 66 orang atau 42%. Diikuti oleh kelompok yang bekerja selama 3–5 tahun dengan jumlah 55 orang atau 35%. **8** Sedangkan responden dengan lama kerja 6–10 tahun dan lebih dari 10 tahun masing-masing berjumlah 23 orang (15%) dan 13 orang (8%). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja yang relatif singkat. 4.

Jabatan Tabel 4. 4 Karakteristik Jabatan Responden 66 Lama Bekerja

Frekuensi Persentase 1 - 2 Tahun 3 - 5 Tahun 66 55 42%

35% 6 - 10 Tahun > 10 Tahun Total 23 13 157 15% 8% 100%

Jabatan Frekuensi Persentase Chief of Store Store Junior Leader

Store Crew Girl Store Crew Boy Store Senior Leader 25 26 40 41

25 16% 17% 25% 26% 16% Total 157 100% Sumber: Hasil Olah

Peneliti, 2024 Berdasarkan data yang tertera pada tabel 4.4, posisi

yang paling banyak ditempati adalah Store Crew Boy dan Store Crew Girl, masing-masing berjumlah 41 orang (26%) dan 40 orang (25%).

Posisi lainnya adalah Store Junior Leader sebanyak 26 orang (17%),

Chief of Store dan Store Senior Leader masing-masing berjumlah 25 orang (16%). Dengan demikian, dapat dilihat bahwa jabatan sebagai

Store Crew mendominasi responden, menandakan bahwa sebagian besar responden berada pada posisi operasional. 4.3 Analisis Statistik Deskriptif

Tujuan digunakan analisis deskriptif untuk mengetahui nilai rata-rata

jawaban responden melalui kuesioner. Nilai rata-rata ini dihitung

menggunakan perhitungan interval kelas. Rumus yang digunakan adalah:

Interval kelas = (nilai tertinggi - nilai terendah) / jumlah kelas

=  $(4 - 1) / 4 = 0,75$  Dari hasil perhitungan, didapatkan interval

sebesar 0,75. Berdasarkan interval 4 ini, kategori kelas dapat

ditentukan sesuai dengan nilai yang diperoleh. Tabel 4. 5 Kategori

Mean Interval Kelas Kategori Kategori 1 – 1,75 Sangat Tidak Setuju

1,75 – 2,5 Tidak Setuju 2,5 – 3,25 Setuju 3,25 - 4 Sangat Setuju

67 Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024 Selanjutnya nilai rata-rata

setiap variabel yang didapatkan dari kuesioner akan ditampilkan dalam format tabel. Berdasarkan kuesioner terhadap 157 responden, dilakukan perhitungan rata-rata untuk variabel-variabel yang dievaluasi menggunakan skala Likert yang berkisar antara 1 sampai 4. Metode ini menentukan rata-rata pengaruh setiap variabel seperti komunikasi, motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di PT. Indomarco Prismatama (Studi Kasus Cabang Parung Area Manager Tangerang Selatan). Tabel di bawah ini menunjukkan temuan yang dihitung dan dinilai.

#### 4.3.1 Statistik Deskriptif Variabel Komunikasi

Indikator Pernyataan	Bobot	Mean	Kategori
X1 Saya memahami dengan jelas pesan yang disampaikan oleh atasan saya dalam setiap komunikasi.	237874	3.420	Sangat Setuju
X4 Atasan saya menyampaikan informasi yang akurat dan tepat waktu dalam setiap kesempatan.	158962	3.357	Sangat Setuju
X6 Setiap pesan yang disampaikan oleh atasan saya disesuaikan dengan konteks atau kebutuhan saya pada saat itu.	357871	3.382	Sangat Setuju
X7 Proses penyampaian pesan dalam perusahaan saya mengikuti alur yang sistematis dan terstruktur.	357574	3.401	Sangat Setuju
X8 Informasi yang disampaikan kepada saya selalu mengalir dengan baik dari satu bagian ke bagian lain.	258073	3.389	Sangat Setuju
X10 Saya merasa bahwa komunikasi antarindividu dalam perusahaan saya mencerminkan keberagaman dan penghargaan terhadap budaya.	781693	3.389	Sangat Setuju

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024 Pada pada tabel 4.6 nilai rata-rata untuk semua item komunikasi berkisar antara 3.357 hingga 3.420, yang menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian positif terhadap aspek komunikasi yang diukur. Sebagian besar responden merasa komunikasi di perusahaan berjalan dengan cukup baik, meskipun terdapat sedikit variasi dalam penilaiannya. Nilai rata-rata tertinggi terdapat

pada X1 dengan nilai 3.420 , sementara item dengan rata-rata terendah adalah 69 X4 dengan nilai 3.357. Perbedaan kecil antara nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa tidak ada item yang benar-benar menonjol atau sangat rendah dalam penilaiannya, menunjukkan persepsi yang relatif konsisten dari responden mengenai komunikasi. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa meskipun ada variasi dalam penilaian, komunikasi di perusahaan cenderung dinilai positif oleh sebagian besar responden, dengan sedikit perbedaan dalam persepsi antara karyawan yang memberikan penilaian terendah dan tertinggi.



Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja Tabel 4. 7 Statistik Deskriptif

Variabel Motivasi Kerja Indikator Pernyataan 1 2 Bobot 3 4 Mean Kategori X2.5 Saya termotivasi oleh tantangan baru yang diberikan dalam pekerjaan. 3 4 72 7 8 3.43 9 Sangat Setuju X2.7 Saya merasa tanggung jawab yang diberikan kepada saya memotivasi untuk bekerja lebih baik. 2 1 90 6 4 3.37 6 Sangat Setuju X2.9 Kesempatan untuk mengembangkan diri memotivasi saya dalam pekerjaan. 2 1 82 7 2 3.43 3 Sangat Setuju X2.11 Saya merasa termotivasi ketika dilibatkan dalam 2 77 7 8 3.47 1 Sangat setuju 70 Indikator Pernyataan 1 2 Bobot 3 4 Mean Kategori pengambilan keputusan tim. X2.13 Kesempatan untuk naik jabatan membuat saya lebih termotivasi. 2 3 71 8 1 3.43 9 Sangat Setuju X2.14 Saya lebih terdorong untuk bekerja keras ketika melihat ada kesempatan untuk pengembangan karier. 2 2 75 7 8 3.46 5 Sangat Setuju Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024 Pada tabel 4.7 nilai rata-rata untuk setiap item dalam variabel motivasi kerja berkisar antara 3.376 hingga 3.471. Rata-rata yang cenderung tinggi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap aspek motivasi kerja di perusahaan. Item dengan nilai rata-rata tertinggi adalah X2.11 dengan nilai 3.471, yang mengindikasikan bahwa aspek motivasi kerja yang diukur melalui item ini mendapat penilaian sangat baik. Sebaliknya, item dengan nilai



rata-rata terendah adalah X2.7 dengan nilai 3.376, meskipun masih tergolong cukup baik, tetapi sedikit lebih rendah dibandingkan dengan item lainnya. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa meskipun ada beberapa variasi dalam penilaian responden terhadap motivasi kerja, mayoritas responden merasa bahwa motivasi kerja yang diberikan di perusahaan cukup efektif. 195 Namun, masih ada beberapa aspek yang dinilai kurang optimal. 5 71 4.3 5 3 Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja Tabel 4. 8 Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja Indikator Pernyataan 1 2 Bobot 3 4 Mean Kategori Z1

Saya merasa puas dengan aturan kedisiplinan yang diterapkan di tempat kerja. 3 4 72 7 8 3.4 52 Sanga t Setuj u Z2 Kedisiplinan dalam lingkungan kerja saya mendorong saya untuk bekerja lebih efisien. 2 1 90 6 4 3.4 59 Sanga t Setuj u Z5 Saya puas dengan stabilitas tenaga kerja di perusahaan, yang membuat lingkungan kerja lebih baik. 2 1 82 7 2 3.4 90 Sanga t Setuj u Z6

Tingkat turnover yang rendah dalam perusahaan saya meningkatkan rasa nyaman dan keamanan dalam bekerja. 2 77 7 8 3.3 89 Sanga t setuju Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024 Pada tabel 4.8 nilai rata-rata untuk setiap item berada 72 dalam rentang 3.389 hingga 3.490, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang relatif positif terhadap kepuasan kerja di perusahaan. Item dengan nilai rata-rata tertinggi adalah Z5 dengan 3.490, yang mengindikasikan bahwa responden merasa sangat puas dengan aspek yang diukur oleh item ini. Sebaliknya, item dengan nilai rata-rata terendah adalah Z6 dengan 3.389, yang menunjukkan bahwa ada sedikit ketidakpuasan pada aspek yang diukur oleh item ini, meskipun masih cukup positif. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa puas dengan berbagai aspek kepuasan kerja di perusahaan, meskipun terdapat beberapa aspek yang mungkin memerlukan perhatian lebih lanjut. Variasi yang ada juga menunjukkan bahwa tidak semua karyawan memiliki tingkat kepuasan yang sama, dan beberapa area

mungkin membutuhkan perbaikan untuk meningkatkan kepuasan kerja. 5 4.3 5 4

**Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Tabel 4. 9 Statistik Deskriptif**  
**Variabel Kinerja Indikator Pernyataan 1 2 Bobot 3 4 Mean**  
**Kategori Y1 Saya merasa mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang**  
**ditugaskan kepada saya setiap hari. 2 3 78 7 4 3.5 48 Sanga t**  
**Setuju Y4 Saya selalu berusaha untuk 1 5 89 6 2 3.4 27 Sanga**  
**t 73 Indikator Pernyataan 1 2 Bobot 3 4 Mean Kategori**  
**menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang terbaik. 79 Setuju Y6 Saya merasa**  
**mampu mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan tugas saya secara tepat waktu.**  
**3 5 78 7 1 3.4 20 Sanga t Setuju Y8 Saya merasa disiplin**  
**dalam hal kehadiran di kantor setiap harinya. 3 5 75 7 4 3.4**  
**65 Sanga t setuju Y10 Saya merasa nyaman berkolaborasi dengan tim**  
**untuk mencapai tujuan bersama. 2 5 80 7 3.4 20 Sanga t Setuju**  
**Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024 Pada tabel 4.9 nilai rata-rata**  
**untuk semua item dalam variabel kinerja berkisar antara 3.420 hingga**  
**3.548, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian**  
**yang cukup positif terhadap kinerja yang diukur. Item dengan nilai**  
**rata-rata tertinggi adalah Y1 dengan nilai 3.548, yang menunjukkan**  
**bahwa aspek kinerja yang diukur melalui item ini mendapat penilaian**  
**paling positif dari responden. Di sisi lain, item dengan nilai**  
**rata-rata terendah adalah Y6 dengan 3.420, meskipun nilainya masih**  
**tergolong baik, namun sedikit 74 lebih rendah dibandingkan dengan**  
**item lainnya. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas**  
**responden merasa kinerja di perusahaan cukup baik, meskipun ada**  
**beberapa variasi dalam penilaian. Hal ini mencerminkan perbedaan**  
**persepsi di antara karyawan mengenai kinerja di perusahaan, dengan**  
**beberapa aspek yang dinilai lebih tinggi dan beberapa lainnya yang**  
**sedikit lebih rendah. Penilaian yang konsisten pada beberapa item**  
**menunjukkan bahwa beberapa aspek kinerja sangat dipahami dan dihargai**  
**oleh sebagian besar responden. Namun, adanya variasi pada beberapa**  
**item menunjukkan bahwa mungkin ada beberapa area yang perlu perhatian**

lebih lanjut untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. 4.4 Uji Measure Model (Outer Model) Gambar 4. 1 Hasil Model Penelitian

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024 Model PLS yang menggambarkan hubungan antara 75 Komunikasi (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja (Y) menggambarkan bagaimana setiap variabel laten saling memengaruhi satu sama lain. Komunikasi (X1) yang efektif di dalam organisasi berperan penting dalam meningkatkan Motivasi (X2) karyawan, karena komunikasi yang jelas dan terbuka dapat memperkuat dorongan internal untuk bekerja lebih baik. Motivasi (X2) yang lebih tinggi, pada gilirannya, meningkatkan Kepuasan Kerja (Z), karena karyawan merasa lebih dihargai dan terdorong untuk mencapai tujuan organisasi. Kepuasan yang lebih tinggi ini kemudian berpengaruh langsung pada Kinerja (Y), karena karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan hasil kerja yang lebih baik. Di samping itu, Komunikasi (X1) juga dapat memiliki dampak langsung terhadap Kinerja (Y), baik melalui peningkatan motivasi maupun kepuasan kerja, sehingga menciptakan hubungan yang kompleks antara semua variabel dalam model ini.

#### 5 4.4 1 Uji Validitas 1. 5 Validitas Konvergen ( Convergent Validity ) Tabel 4.

10 Hasil Data Nilai Outer Loading Komunikasi Motivasi Kepuasan Kerja Kinerja X1.1 0,702 X1.4 0,743 X1.6 0,701 X1.7 0,678 X1.8 0,725 X1.10 0,719 X2.5 0,742 X2.7 0,722 76 Komunikasi Motivasi Kepuasan Kerja Kinerja X2.9 0,747 X2.11 0,761 X2.13 0,690 X2.14 0,658 Z1 0,777 Z2 0,779 Z5 0,652 Z6 0,713 Y1 0,700 Y4 0,725 Y6 0,766 Y8 0,775 Y10 0,731 Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024

Pada tabel 4.10 di atas variabel Komunikasi (X1) dengan indikator-indikator seperti X1.1, X1.4, X1.6, X1.7, X1.8, dan X1.10 memiliki nilai outer loading yang relatif tinggi, berkisar antara 0.678 hingga 0.743. Ini menunjukkan bahwa indikator-indikator ini cukup baik dalam merefleksikan variabel Komunikasi, dengan X1.4 (0.743) memiliki nilai loading tertinggi, yang berarti indikator ini sangat representatif untuk mengukur komunikasi di perusahaan. Untuk variabel

Motivasi (X2), indikator-indikator seperti X2.5, X2.7, X2.9, X2.11, X2.13, dan X2.14 memiliki nilai outer loading yang juga cukup tinggi, berkisar antara 0.658 hingga 0.761. Nilai X2.11 (0.761) menunjukkan indikator ini memiliki hubungan yang sangat kuat dengan variabel Motivasi, menunjukkan bahwa faktor ini sangat relevan dalam mengukur motivasi kerja di perusahaan. Pada variabel Kepuasan Kerja (Z), indikator Z1, Z2, Z5, dan Z6 menunjukkan nilai outer loading yang cukup tinggi, 77 dengan Z1 dan Z2 memiliki nilai loading tertinggi yaitu 0.777 dan 0.779, yang menandakan bahwa kedua indikator ini sangat kuat dalam merepresentasikan kepuasan kerja karyawan. Terakhir, untuk variabel Kinerja (Y), indikator-indikator seperti Y1, Y4, Y6, Y8, dan Y10 menunjukkan nilai outer loading yang berkisar antara 0.700 hingga 0.775. Di antara indikator-indikator ini, Y8 (0.775) memiliki nilai tertinggi, yang mengindikasikan bahwa indikator ini sangat relevan dalam mengukur kinerja karyawan. Secara keseluruhan, semua nilai outer loading yang terdapat dalam tabel ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini dapat secara efektif mengukur variabel laten yang dimaksud, dengan beberapa indikator yang memiliki hubungan yang lebih kuat terhadap variabelnya masing-masing.

2. Validitas Diskriminan

Tabel 4. 11 Hasil Nilai Cross Loading Komunikasi Motivasi Kerja Kepuasan Kerja Kinerja

X1.1	0,702	0,482	0,499	0,509
X1.10	0,719	0,405	0,461	0,375
X1.4	0,743	0,500	0,569	0,453
X1.6	0,701	0,448	0,494	0,409
X1.7	0,678	0,517	0,530	0,386
X1.8	0,725	0,504	0,590	0,434
X2.5	0,588	0,742	0,588	0,459
X2.7	0,468	0,722	0,473	0,468
X2.9	0,449	0,747	0,465	0,480
X2.11	0,455	0,761	0,550	0,559
X2.13	0,504	0,690	0,548	0,478
X2.14	0,435	0,658	0,525	0,515
Y1	0,569	0,528	0,579	0,700
Y4	0,428	0,498	0,407	0,725
Y6	0,442	0,559	0,460	0,766
Y8	0,377	0,485	0,445	0,775
Y10	0,385	0,451	0,391	0,731
Z1	0,604	0,591	0,777	0,459
Z2	0,564	0,538	0,779	0,417
Z5	0,500	0,459		

0,652 0,479 Z6 0,490 0,546 0,713 0,476 Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024 Pada tabel 4.11 di atas variabel Komunikasi dengan indikator-indikator seperti X1.1, X1.4, X1.6, X1.7, X1.8, dan X1.10 menunjukkan nilai cross loading yang lebih tinggi pada Komunikasi dibandingkan pada variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, atau Kinerja. Nilai tertinggi ada pada X1.4 (0.743), yang menandakan bahwa indikator ini memiliki hubungan yang kuat dengan variabel Komunikasi. Beberapa indikator, meskipun lebih kuat mengukur Komunikasi, menunjukkan kontribusi lebih rendah pada variabel lainnya, seperti Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. Pada variabel Motivasi Kerja, indikator seperti X2.5, X2.7, X2.9, X2.11, X2.13, dan X2.14 memiliki nilai cross loading yang tinggi pada Motivasi Kerja, dengan X2.11 (0.761) menunjukkan nilai yang paling tinggi. Ini menunjukkan bahwa indikator-indikator ini lebih relevan untuk mengukur Motivasi Kerja dibandingkan dengan variabel lainnya. Namun, beberapa indikator juga memiliki kontribusi terhadap variabel lain, seperti Kepuasan Kerja dan Kinerja, yang menunjukkan adanya hubungan lintas variabel. Untuk Kepuasan Kerja, indikator-indikator seperti Z1 79 (0.777) dan Z2 (0.779) menunjukkan nilai cross loading yang sangat tinggi, menunjukkan bahwa kedua indikator ini sangat representatif dalam mengukur Kepuasan Kerja. Indikator lainnya, seperti Z5 dan Z6, juga menunjukkan nilai yang cukup tinggi, meskipun tidak setinggi Z1 dan Z2, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator ini relevan untuk mengukur kepuasan kerja, meskipun ada sedikit variasi dalam kekuatan hubungan karyawan dengan variabel lainnya. Pada variabel Kinerja, indikator-indikator seperti Y1 (0.700), Y4 (0.725), Y6 (0.766), Y8 (0.775), dan Y10 (0.731) menunjukkan nilai cross loading yang cukup tinggi, dengan Y8 (0.775) menunjukkan kontribusi terbesar pada Kinerja. Indikator-indikator ini menunjukkan bahwa Kinerja diukur dengan cukup baik oleh indikator-indikator tersebut, dengan Y8 yang memiliki hubungan terkuat dengan variabel Kinerja, meskipun ada juga kontribusi yang lebih

rendah pada variabel lain. Secara keseluruhan, hasil nilai cross loading ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki hubungan yang kuat dengan variabel laten yang relevan, meskipun ada beberapa indikator yang juga berkontribusi pada variabel lainnya. Hal ini menggambarkan bahwa model ini cukup baik dalam mengukur variabel-variabel laten yang ada, dengan beberapa indikator yang lebih relevan dan lebih kuat dalam merepresentasikan variabel-variabel tersebut.

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas 1. Composite Reliability

Tabel 4. 12 Hasil Data Composite Reliability

Composite Reliability
Hasil Komunikasi (X1) 0,860
Reliabel Motivasi Kerja (X2) 0,866
Reliabel Kepuasan Kerja (Z) 0,821
Reliabel Kinerja (Y) 0,858

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.12, semua variabel laten menunjukkan nilai Composite Reliability yang lebih besar dari 0,7, yang menunjukkan bahwa semua variabel dalam model ini reliable atau dapat diandalkan. Nilai Composite Reliability untuk Komunikasi (X1) adalah 0,860, yang menunjukkan bahwa variabel komunikasi sangat reliabel dan indikator-indikatornya secara konsisten mengukur aspek komunikasi dengan baik. Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai 0,866, yang juga menunjukkan tingkat keandalan yang sangat baik, artinya indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sangat konsisten. Untuk Kepuasan Kerja (Z), nilai Composite Reliability adalah 0,821, yang juga berada di atas ambang batas yang diinginkan, menunjukkan bahwa variabel ini juga reliabel. Terakhir, Kinerja (Y) memiliki nilai Composite Reliability 0,858, yang menandakan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja sangat dapat diandalkan. Secara keseluruhan, hasil Composite Reliability menunjukkan bahwa semua variabel laten yang diukur dalam penelitian ini dapat diandalkan, dengan nilai reliabilitas yang cukup tinggi, menjamin bahwa pengukuran 81 yang digunakan dalam penelitian ini cukup konsisten dan valid untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

#### 2. Cronbach's Alpha

Tabel 4.



REPORT #24264843

13 Hasil Data Cronbach's Alpha Hasil Komunikasi

(X1) 0,805 Reliabel Motivasi Kerja (X2) 0,814 Reliabel Kepuasan

Kerja (Z) 0,708 Reliabel Kinerja (Y) 0,794 Reliabel Sumber:

Hasil Olah Peneliti, 2024 Berdasarkan tabel 4.13 semua variabel laten

memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,7, yang berarti semua variabel tersebut dapat dianggap reliabel. Nilai Cronbach's

Alpha untuk Komunikasi (X1) adalah 0,805, yang menunjukkan

konsistensi internal yang sangat baik dan menunjukkan bahwa

indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi saling

berkorelasi secara signifikan. Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai

0,814, yang juga menunjukkan konsistensi internal yang baik dan

menunjukkan bahwa pengukuran motivasi kerja menggunakan indikator yang

sesuai dan reliabel. Untuk Kepuasan Kerja (Z), nilai Cronbach's

Alpha adalah 0,708, yang masih berada di atas ambang batas yang

diinginkan, menunjukkan bahwa konstruk ini dapat dianggap reliabel. 166 Terakhir,

Kinerja (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,794, yang

juga menunjukkan reliabilitas yang baik dalam pengukuran kinerja. 82 Secara

keseluruhan, hasil Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa semua variabel

laten yang diukur dalam penelitian ini dapat diandalkan dan memiliki

konsistensi internal yang memadai. Hal ini menjamin bahwa

indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini saling mendukung

satu sama lain dalam mengukur variabel laten secara konsisten. 5 197 4.5 Uji

Structural Model (Inner Model) 1. Uji R-Square (R<sup>2</sup>) Nilai R-Square

dipakai guna menilai seberapa besar variabilitas dalam model. 160 Sebuah model

dianggap kuat jika memiliki nilai 0,75, moderat pada nilai 0,50,

dan buruk jika nilai R-Square-nya 0,25 (Hair et al., 2022). 5 Berikut merupakan

hasil olah data terkait pengujian R-Square: Tabel 4. 14 Hasil Data Nilai

R-Square, R Square Kepuasan Kerja (Z) 0,648 Kinerja (Y) 0,518

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024 Berdasarkan tabel 4.14 variabel

Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai R<sup>2</sup> 0,648, yang berarti bahwa

64,8% variasi dalam Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh

variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam model ini. Ini menunjukkan bahwa model yang digunakan cukup baik dalam menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Sedangkan untuk Kinerja (Y) memiliki nilai  $R^2$  0,518, yang menunjukkan bahwa 51,8% variasi dalam Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang ada dalam model ini. Walaupun nilai  $R^2$  untuk Kinerja sedikit lebih rendah 83 dibandingkan dengan Kepuasan Kerja, nilai ini tetap menunjukkan bahwa model ini dapat menjelaskan lebih dari setengah variasi dalam kinerja karyawan. Secara keseluruhan, hasil nilai R-Square ini menunjukkan bahwa model penelitian dapat menjelaskan sebagian besar variasi dalam Kepuasan Kerja dan Kinerja, dengan Kepuasan Kerja memiliki penjelasan yang lebih kuat dibandingkan Kinerja. 1 5 2.

Uji Q-Square ( $Q^2$ ) Q-square dipakai guna menilai keakuratan model dengan membandingkan hasil prediksi model terhadap nilai aktual dari data yang tidak digunakan selama pengembangan model. 1 5 26 Jika nilai Q-square lebih besar dari 0, ini menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang signifikan, mencapai tingkat 61. Sebaliknya, jika nilai Q-square kurang dari 0, ini menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang rendah atau bahkan tidak relevan (Hair et al., 2022).

5 Berikut adalah hasil olah data terkait pengujian Q-square. 5 Tabel 4. 15

Hasil Data Nilai Q-Square,  $Q^2$  Kepuasan Kerja (Z) 0,258 Kinerja (Y) 0,284 Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024 Pada tabel 4.15 variabel epuasan Kerja (Z) memiliki nilai  $Q^2$  0,258. Ini menampilkan bahwasanya model ini mempunyai kekuatan prediktif yang moderat guna mendeskripsikan variasi dalam Kepuasan Kerja. Dengan nilai  $Q^2$  sebesar 0,258, model ini dapat dianggap memiliki kemampuan prediktif yang cukup baik, meskipun tidak sangat kuat. Nilai ini menandakan bahwasanya sekitar 25,8% variasi dalam Kepuasan Kerja bisa 84 dijelaskan dan diprediksi oleh model. Sedangkan untuk Kinerja (Y) memiliki nilai  $Q^2$  0,284, yang sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan Kepuasan Kerja (Z). Ini berarti model ini memiliki kekuatan



prediktif yang moderat dalam menjelaskan variasi dalam Kinerja. Nilai  $Q^2$  yang  $> 0,25$  namun  $< 0,5$  menunjukkan bahwa model ini mempunyai kapabilitas prediktif yang cukup optimal menjelaskan variasi kinerja karyawan. Secara keseluruhan, hasil  $Q^2$  menampilkan bahwasanya model penelitian mempunyai kekuatan prediktif yang moderat untuk kedua variabel dependen, Kepuasan Kerja dan Kinerja. Meskipun tidak terlalu tinggi, nilai  $Q^2$  ini masih mencerminkan bahwa model yang digunakan dapat menjelaskan sebagian besar variasi dalam kedua variabel tersebut.

5 3. Uji

F-Square ( $F^2$ ) Uji F-Square diterapkan guna mengukur dampak variabel laten independen terhadap variabel dependen. Nilai F-square 0,02, 0,15, dan 0,35 dapat diartikan bahwa variabel laten independen memiliki pengaruh yang lemah, sedang, atau besar terhadap variabel laten dependen (Hair et al., 2022). 5 Berikut adalah hasil olah data pada uji F-Square. Tabel 4. 16 Hasil Data Nilai F-Square, X1 X2 Z

Y Komunikasi (X1) 0,318 0,029 Motivasi Kerja (X2) 0,285 0,17

2 Kepuasan Kerja (Z) 0,02 Kinerja (Y), , , , Sumber: Hasil

Olah Peneliti, 2024 85 Tabel 4.16 menunjukkan hasil nilai F-Square

( $F^2$ ) untuk variabel-variabel dalam penelitian, yaitu Komunikasi (X1),

Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja (Y). 41 F-Square adalah

ukuran yang digunakan untuk menilai pengaruh relatif dari satu

variabel laten terhadap variabel laten lainnya dalam model. Nilai  $F^2$  yang

lebih besar menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang

lebih besar terhadap variabel lainnya. Untuk Komunikasi (X1), nilai

$F^2$  terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah 0,318, yang menunjukkan bahwa

Komunikasi (X1) memiliki pengaruh yang moderat terhadap Kepuasan Kerja

(Z). Nilai  $F^2$  ini mengindikasikan bahwa Komunikasi cukup berpengaruh

dalam memengaruhi Kepuasan Kerja, dengan nilai yang lebih besar dari

0,35 menunjukkan pengaruh yang besar. Namun, pengaruhnya terhadap

Kinerja (Y) lebih kecil, yaitu 0,029, yang mengindikasikan bahwa

pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja relatif kecil. Untuk Motivasi

Kerja (X2), nilai  $F^2$  terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah 0,285, yang

juga menunjukkan pengaruh moderat terhadap Kepuasan Kerja. 4 24 35 39 46 64 67 75 124

177 Nilai ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai  $F^2$  terhadap Kinerja (Y) adalah 0,172, yang menunjukkan pengaruh yang lebih kecil tetapi tetap memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan untuk Kepuasan Kerja (Z), nilai  $F^2$  terhadap Kinerja (Y) adalah 0,020, yang menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja sangat kecil atau hampir tidak signifikan dalam model ini. 64 Secara keseluruhan, nilai F-Square ini menunjukkan bahwa Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki 86 pengaruh yang moderat terhadap Kepuasan Kerja (Z), dengan Komunikasi lebih berpengaruh pada Kepuasan Kerja daripada pada Kinerja. Sementara itu, Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang sangat kecil terhadap Kinerja (Y), yang mengindikasikan bahwa faktor kepuasan kerja tidak terlalu berpengaruh langsung terhadap kinerja dalam konteks model ini pada PT. Indomarco Prismaatama Cabang Parung Panjang.

1 5 4. Uji Goodness of Fit (GoF) Uji GoF digunakan untuk mengukur sejauh mana kelayakan keseluruhan suatu model. Nilai GoF berkisar

antara hingga 1, dengan interpretasi nilai 0,10 menunjukkan tingkat (GoF kecil), 0,25 (GoF sedang), dan 0,36 (GoF besar) (Hair et al., 2022).  $GoF = \sqrt{(R - Square \times AVE)}$  Keterangan: R-Square :

Nilai Average R-Square AVE : Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 4. 17 Hasil Data Uji Goodness of Fit (GoF) Variabel

R-Square AVE GoF Komunikasi (X1) 0,5 07 Motivasi Kerja (X2) 0,5

20 Kepuasan Kerja (Z) 0,648 0,5 36 Kinerja (Y) 0,518 0,5 48

Rata-rata 0.583 0.5  $\sqrt{0.3075}$  ; 87 26 0.554 Sumber: Hasil Ola

h Peneliti, 2024 Berdasarkan tabel 4.17 nilai GoF sebesar 0.554

menunjukkan bahwa model yang diuji memiliki Goodness of Fit yang cukup baik. Secara umum, nilai GoF di atas 0.36 menunjukkan bahwa model dapat menjelaskan hubungan antar variabel dengan baik dan memiliki kekuatan prediktif yang moderat. Hasil uji Goodness of Fit ini menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini

memiliki kemampuan yang baik untuk menjelaskan hubungan antar variabel, dengan nilai GoF yang lebih besar dari 0.36. **5** 4.6 Uji Hipotesis Berdasarkan uji hipotesis, untuk menentukan apakah suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak, perlu diperhatikan nilai koefisien jalur, t-statistics, dan p-values.

Jika t-statistics lebih besar dari 1,96 ( $>1,96$ ) dan p-values lebih kecil dari 0,05, ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ) signifikan dan diterima (Hair et al., 2022:289). **5** **196** Berikut ialah tabel

hasil uji hipotesis pada studi ini. Tabel 4. 18 Hasil Pengujian Hipotesis

Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	( O/STDEV )	P Values	Keputusan Hasil Komunikasi -> Kepuasan
0,452	0,076	5,915	0,000	Mendukung H1	Signifikan
0,428	0,076	6,141	0,000	Mendukung H2	Signifikan
0,200	0,114	1,748	0,041	Mendukung H3	Signifikan
0,282	0,106	2,661	0,004	Mendukung H4	Signifikan
0,208	0,137	1,517	0,065	Tidak Mendukung H5	Tidak Signifikan
0,272	0,185	1,471	0,071	Tidak Mendukung H6	Tidak Signifikan
0,353	0,192	1,837	0,033	Mendukung H7	Signifikan

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024 Hasil pengujian hipotesis yang dilaksanakan pada studi ini memberikan pengetahuan terkait hubungan antara variabel- variabel yang

diteliti, yakni Komunikasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z), serta Kinerja (Y) pada PT. Indomarco Primatama Cabang Parung Panjang.

Dalam pengujian ini, nilai T Statistics dan P Value digunakan untuk menentukan apakah hubungan antar variabel tersebut signifikan. Berdasarkan hasil pengujian, dapat disimpulkan sebagai

berikut: 89 4.6.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan Nilai

Original Sample (O) untuk hubungan ini adalah 0,200, dengan T Statistics sebesar 1,748 serta P Values senilai 0,041. Dikarenakan P Value  $< 0,05$ , hubungan antara Komunikasi (X1) dan Kinerja (Y)

dinyatakan signifikan. Aspek ini menampilkan bahwasanya komunikasi yang efektif di tempat kerja mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung Panjang. Seperti yang diungkapkan Suhendro et al (2022) bahwa komunikasi ialah unsur utama dalam MSDM, karena memengaruhi bagaimana informasi disampaikan, dipahami, dan diimplementasikan oleh karyawan. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan pemahaman karyawan terhadap tugas- tugas karyawan, memperjelas ekspektasi, serta memperkuat hubungan antar tim, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan produktivitas. 4.6.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Nilai Original Sample (O) untuk hubungan ini ialah 0,282, dengan T Statistics senilai 2,661 serta P Values senilai 0,004. Dikarenakan P Value kurang dari 0,05, hubungan antara Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja (Y) juga dinyatakan signifikan. Ini menampilkan bahwasanya motivasi kerja mempunyai dampak yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan. Produktivitas dan efisiensi SDM sangat bergantung pada bagaimana organisasi mengelola aspek komunikasi dan motivasi yang diberikan kepada para karyawan (Simbolon et al., 2021).

**90 188** Karyawan yang termotivasi cenderung lebih bersemangat dan produktif dalam bekerja. Motivasi, baik yang 90 bersifat finansial maupun non-finansial, menjadi suatu aspek utama yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan, dan oleh karena itu perlu bagi perusahaan guna terus menjaga tingkat motivasi tersebut. 4.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Nilai Original Sample (O) untuk hubungan ini ialah 0,208, dengan T Statistics senilai 1,517 serta P Values senilai 0,065. dikarenakan P Value > 0,05, kaitan antara Kepuasan Kerja (Z) dan Kinerja (Y) tidak signifikan. Meskipun kepuasan kerja memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja, dalam konteks penelitian ini, pengaruhnya tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan. Hal ini umumnya diakibatkan oleh adanya aspek lain, seperti kondisi kerja, pelatihan, dan kompensasi, yang lebih langsung mempengaruhi kinerja. 4.6.4 Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kepuasan

kerja Nilai Original Sample (O) untuk hubungan ini adalah 0,452, dengan T Statistics sebesar 5,915 serta P Values senilai 0,000. dikarenakan P Value  $< 0,05$ , hubungan antara Komunikasi (X1) dan Kepuasan Kerja (Z) sangat signifikan. Ini menampilkan bahwasanya komunikasi yang baik di tempat kerja mempunyai efek besar pada kepuasan kerja karyawan.

**165** Karyawan yang merasa dilibatkan dalam komunikasi yang jelas dan terbuka cenderung dirasa lebih puas serta dihargai dengan pekerjaan karyawan. Hal ini berarti, komunikasi yang efektif hendak meningkatkan kepuasan kerja, yang gilirannya berdampak positif pada kinerja individu dan organisasi keseluruhan (Suparyanto & Rosad, 2020). 91

4.6.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja Nilai Original Sample (O) untuk hubungan ini adalah 0,428, dengan T Statistics sebesar 6,141 dan P Values senilai 0,000. Karena P Value  $< 0,05$ , kaitan diantara Motivasi Kerja (X2) serta Kepuasan Kerja (Z) juga dinyatakan signifikan. Ini menampilkan bahwasanya motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa termotivasi, baik melalui penghargaan finansial maupun non- finansial, akan merasa lebih puas dengan pekerjaan karyawan. Maka dari itu, perusahaan perlu berfokus pada upaya guna meningkatkan motivasi karyawan agar kepuasan kerja karyawan juga meningkat. 4.6.6 Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Nilai Original Sample (O) untuk hubungan ini adalah 0,272, dengan T Statistics sebesar 1,471 serta P Values senilai 0,071. Karena P Value  $> 0,05$ , hubungan ini tidak signifikan. Meskipun komunikasi yang efektif dapat mempengaruhi kepuasan kerja, akan tetapi dampak langsungnya pada kinerja melalui kepuasan kerja tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan. Ini menampilkan bahwasanya meskipun komunikasi yang baik perlu, aspek-aspek lain seperti lingkungan kerja ataupun motivasi yang lebih langsung berhubungan dengan kinerja karyawan. Semua faktor ini saling terkait dalam menciptakan SDM yang berkinerja tinggi dan mampu mendukung pencapaian visi serta misi organisasi (Wijaya & Fauji, 2021). 92

#### 4.6.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Motivasi Terhadap Kinerja

Karyawan Nilai Original Sample (O) untuk hubungan ini adalah 0,353, dengan T Statistics sebesar 1,837 serta P Values senilai 0,033.

Dikarenakan P Value < 0,05, hubungan ini signifikan. 80 83 153 Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, akan juga memiliki pengaruh melalui peningkatan kepuasan kerja. 115 Karyawan yang dirasa termotivasi relatif lebih puas dengan pekerjaannya, yang pada gilirannya meningkatkan kinerjanya. Hal ini memperkuat pentingnya

menciptakan situasi kerja yang bisa memotivasi karyawan agar meraih hasil yang lebih baik. 4.7 Pembahasan 4.7.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan Hasil studi ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif di PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung Panjang mempunyai dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga mendukung H1. Berdasarkan bobot indikator X1, mayoritas responden menyatakan bahwa karyawan memahami dengan jelas pesan yang disampaikan oleh atasan karyawan dalam setiap komunikasi, yang gilirannya dapat meningkatkan kinerja. Karyawan yang merasa mendapatkan informasi yang jelas dari atasannya cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai tugas-tugas karyawan, mengurangi kebingungannya, dan lebih termotivasi untuk mencapai target yang ditetapkan. Perolehan ini selaras dengan studi yang dilaksanakan oleh 93 Sugiono dan Tobing (2021) yang menampilkan bahwasannya komunikasi yang terbuka antara manajer dan staf dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan. Komunikasi yang jelas dan rutin memberi arah yang lebih baik, meningkatkan pemahaman tugas, serta mengurangi kebingungannya. Ini juga tercermin dalam temuan penelitian di PT. Indomarco Prismatama, di mana karyawan yang merasa terlibat dalam proses komunikasi lebih termotivasi untuk mencapai target dan meningkatkan kualitas kerja karyawan. Hal ini mencerminkan bagaimana komunikasi dapat mempengaruhi efektivitas kerja dalam lingkungan kerja yang dinamis seperti yang ada di PT. Indomarco Prismatama. Pentingnya komunikasi dalam meningkatkan kinerja

karyawan ini juga diungkapkan dalam penelitian oleh Munir et al (2020) yang menunjukkan bahwa komunikasi internal yang baik pada perusahaan bisa meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam menjalankan tugas. Di PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung Panjang, komunikasi yang baik diantara atasan serta bawahan memungkinkan pengalihan informasi yang tepat serta pengaturan ekspektasi yang jelas. Karyawan merasa lebih terbuka untuk menyampaikan ide dan feedback, yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan. Ini menampilkan bahwasanya dalam konteks organisasi retail seperti PT.

56 Indomarco Prismatama, komunikasi berperan sebagai faktor kunci dalam peningkatan kinerja. 4.7 146 2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi ini menampilkan bahwasanya motivasi kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja 94 karyawan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung Panjang sehingga mendukung H2. Berdasarkan bobot indikator X2.11, mayoritas responden merasa termotivasi ketika karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan tim, yang pada gilirannya mendorong motivasi kerja karyawan dan meningkatkan kinerja. Karyawan yang merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan cenderung merasa lebih terlibat dan bersemangat dalam menjalankan tugas karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa partisipasi dalam proses pengambilan keputusan tidak hanya meningkatkan rasa tanggung jawab tetapi juga memberikan rasa penghargaan terhadap kontribusi pegawai. Hasil ini juga selaras dengan studi yang dilaksanakan oleh Sutanjar dan Saryono (2019) juga menemukan bahwasanya karyawan yang memiliki motivasi tinggi menunjukkan kinerja yang lebih baik. Dalam penelitian ini, karyawan yang merasa bahwasanya pekerjaan karyawan dihargai, baik melalui penghargaan material maupun non-material, cenderung lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas karyawan. Motivasi kerja yang kuat mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Temuan ini juga sangat relevan dengan kondisi yang ditemukan di PT. Indomarco Prismatama, di mana pemberian



insentif yang akurat bisa meningkatkan semangat kerja karyawan dan memotivasi karyawan guna meraih hasil yang lebih tinggi. Selain itu, penelitian oleh Sari et al (2023) menampilkan bahwasanya motivasi kerja berdampak langsung pada kualitas kinerja karyawan dalam perusahaan yang memiliki struktur kerja yang jelas dan mendukung. Di PT. Indomarco Prismatama, motivasi kerja yang diberikan melalui berbagai 95 insentif, pengakuan, dan kesempatan pengembangan karier meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan karyawan. Dengan adanya motivasi yang jelas, karyawan merasa lebih terikat dengan tujuan perusahaan, yang berdampak positif pada hasil kinerja karyawan.

**174** Hal ini menggarisbawahi pentingnya strategi motivasi yang efektif untuk mendukung kinerja karyawan dalam organisasi. 4.7.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi ini menampilkan bahwasanya meskipun kepuasan kerja di PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung Panjang memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, hubungan ini tidak terbukti signifikan dalam model penelitian ini sehingga tidak mendukung H3. Hasil ini menandakan bahwasanya meskipun sebagian besar karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja yang stabil, faktor-faktor lain yang lebih langsung terkait dengan tugas dan peran karyawan di perusahaan lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu bobot indikator kepuasan kerja yang cukup tinggi adalah stabilitas tenaga kerja yang diukur dengan indikator Z5, dengan mayoritas responden merasa puas dengan stabilitas tersebut, yang memberikan kontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang lebih baik. Perolehan ini selaras dengan studi Poluan et al (2018) yang menampilkan bahwasanya meskipun kepuasan kerja bisa berperan dalam meningkatkan kinerja, pengaruhnya bisa bervariasi tergantung pada faktor kontekstual lainnya. Di PT. Indomarco Prismatama, meskipun sebagian besar karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja karyawan, faktor-faktor 96 lain seperti tantangan pekerjaan dan peluang pengembangan karier lebih dominan dalam memengaruhi kinerja. Penelitian



ini memperlihatkan bahwa meskipun kepuasan kerja bisa berkontribusi pada performa yang lebih baik, aspek lain yang lebih langsung terkait dengan tugas dan peran karyawan lebih berperan dalam menentukan seberapa baik karyawan dapat menjalankan pekerjaannya. Sejalan dengan temuan ini, Zailani dan Artanto (2024) dalam penelitiannya juga menemukan bahwasanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja lebih terlihat jelas ketika karyawan merasa termotivasi dan memiliki peluang untuk berkembang dalam pekerjaannya. Meskipun sebagian besar karyawan di PT. Indomarco Prismatama merasa puas dengan koondis kerja serta hubungan dengan rekan kerja, faktor-faktor seperti pengembangan keterampilan, beban kerja, dan tuntutan pekerjaan yang jelas lebih memengaruhi kinerja karyawan daripada kepuasan kerja itu sendiri. Hal ini menampilkan bahwasanya meskipun kepuasan kerja krusial, ia tidak selalu menjadi faktor penentu utama dalam meningkatkan kinerja.

#### 4.7.4 Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja Hasil pengujian

menampilkan bahwasanya komunikasi mempunyai dampak yang sangat signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung Panjang sehingga mendukung H4. Komunikasi yang efektif diantara atasan serta bawahan memainkan peran krusial dalam menciptakan rasa dihargai dan diakui oleh karyawan, yang gilirannya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. 97 Berdasarkan bobot indikator X1 dan X7, kebanyakan responden mengungkapkan sangat setuju bahwasanya karyawan memahami pesan yang disampaikan oleh atasan dengan jelas dan bahwa proses komunikasi di perusahaan mengikuti alur yang sistematis dan terstruktur. Hal ini menampilkan bahwasanya komunikasi yang teratur dan transparan di PT. Indomarco Prismatama membantu karyawan merasa lebih terlibat dalam pekerjaan karyawan, menciptakan rasa kepercayaan dan dukungan, serta meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. Penelitian oleh Dami et al (2022) juga menemukan bahwa komunikasi yang jelas dan terbuka mempengaruhi bagaimana karyawan menilai pekerjaan karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Di PT. Indomarco Prismatama, komunikasi yang rutin

dan transparan membantu karyawan merasa lebih terlibat dan dipahami dalam pekerjaan karyawan. Hal ini membuat rasa dukungan serta kepercayaan, yang gilirannya meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Temuan ini juga selaras dengan studi oleh Nanda & Namora (2020) yang menampilkan bahwasanya komunikasi yang baik di tempat kerja bisa menciptakan lingkungan yang lebih positif dan mendukung, meningkatkan keterlibatan pegawai, serta memperbaiki kepuasan kerja. Di PT. Indomarco Prismatama, atasan yang sering memberikan feedback konstruktif dan mendengarkan keluhan karyawan membantu menciptakan hubungan yang lebih baik antara manajemen dan staf. Karyawan yang dirasa dihargai serta didengar cenderung lebih puas dengan pekerjaan karyawan, serta ini tercermin dalam perolehan studi yang menampilkan bahwasanya komunikasi berperan penting pada kepuasan kerja di 98 perusahaan ini.

#### 4.7.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja Hasil pengujian

menampilkan bahwasannya motivasi mempunyai dampak yang sangat signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung Panjang sehingga mendukung H5. Berdasarkan indikator X2.5 dan X2.11, mayoritas responden merasa sangat setuju bahwa karyawan termotivasi oleh tantangan baru yang diberikan dalam pekerjaan dan merasa lebih termotivasi ketika karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan tim. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut, yaitu tantangan pekerjaan dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan, merupakan sumber utama motivasi yang mendorong karyawan untuk merasa lebih puas dengan pekerjaan karyawan. Ketika karyawan merasa diberi tantangan yang sesuai dan memiliki peran dalam keputusan tim, karyawan merasa lebih dihargai dan terlibat dalam pekerjaan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. Penelitian oleh Ginting dan Siagian, (2021) juga mendukung temuan ini, di mana karyawan menemukan bahwasanya motivasi kerja yang tinggi berhubungan langsung dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi. 98 108 144 Di PT. Indomarco Prismatama, karyawan yang merasa termotivasi melalui penghargaan dan pengakuan



cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan karyawan. Insentif finansial dan non-finansial, seperti bonus dan pengakuan atas pencapaian, berperan krusial agar meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Hal ini menampilkan bahwasannya 99 perusahaan perlu memastikan adanya motivasi yang terus dijaga agar karyawan merasa puas dan termotivasi dalam pekerjaan karyawan. Hasil penelitian Rulianti dan Nurpribadi (2023) juga mengungkapkan bahwasannya motivasi kerja berdampak signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja, terutama ketika karyawan merasa diberi tantangan yang sesuai dan memiliki kesempatan untuk berkembang. Di PT. Indomarco Prismatama, berbagai program yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi, seperti penghargaan bulanan dan kesempatan untuk promosi, sangat mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan. 176 Temuan ini menekankan pentingnya peran motivasi dalam menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi di tempat kerja. 4.7 91 162 6 Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa komunikasi yang baik di PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung Panjang melalui kepuasan kerja tidak terbukti mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga tidak mendukung H6. Meskipun komunikasi yang efektif diantara atasan serta bawahan, serta alur komunikasi yang sistematis dan terstruktur, memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja, pengaruh langsungnya terhadap kinerja melalui kepuasan kerja tidak cukup kuat dalam model ini. Berdasarkan indikator X1 dan X7, kebanyakan responden mengungkapkan sangat setuju bahwasannya karyawan memahami pesan yang disampaikan oleh atasan dengan jelas dan bahwa proses penyampaian pesan di perusahaan 100 mengikuti alur yang sistematis dan terstruktur. Di sisi lain, indikator Z5, yang mencerminkan kepuasan terhadap stabilitas tenaga kerja, juga menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi. Namun, meskipun ada hubungan positif antara komunikasi dan kepuasan kerja, komunikasi tidak cukup memadai untuk meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan melalui kepuasan kerja. Penelitian oleh Julfiyanti dan Mukhlis (2023) juga

menemukan bahwa meskipun komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja, pengaruhnya terhadap kinerja cenderung lebih terbatas serta tergantung pada faktor-faktor lain yang memotivasi karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian di PT. Indomarco Prismatama, di mana meskipun komunikasi yang efektif dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja, pengaruhnya terhadap kinerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja tidak terbukti signifikan. Selain itu, penelitian oleh Shinta (2022) menunjukkan bahwa meskipun komunikasi yang baik bisa menciptakan situasi kerja yang harmonis serta menyenangkan, hal itu tidak selalu berdampak langsung pada kinerja, terutama ketika faktor motivasi karyawan dan keterlibatan dalam pekerjaan lebih berperan. Di PT. Indomarco Prismatama, meskipun komunikasi yang jelas dan terbuka dapat meningkatkan kepuasan, kinerja cenderung lebih dipengaruhi oleh insentif, penghargaan, dan pencapaian target yang jelas, yang menunjukkan bahwa motivasi dan faktor tugas lebih berperan dalam meningkatkan kinerja.

#### 4.7.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

101 Perolehan uji hipotesis menampilkan bahwasannya motivasi kerja melalui kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung Panjang sehingga mendukung H7. 80 90 121 Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja tidak hanya mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa termotivasi untuk bekerja, baik karena tantangan yang diberikan, kesempatan untuk pengembangan karier, maupun keterlibatan dalam pengambilan keputusan tim, cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan karyawan. 43 Kepuasan kerja yang lebih tinggi ini pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Indikator-indikator seperti X2.11 dan X2.14 menunjukkan bahwa karyawan merasa sangat termotivasi ketika karyawan merasa memiliki peran dalam pengambilan keputusan tim dan diberi kesempatan untuk berkembang dalam karier karyawan. Indikator Z2 dan Z5 juga menunjukkan bahwa motivasi yang didorong oleh

kedisiplinan dan stabilitas tenaga kerja berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi. Ketika karyawan merasa bahwa lingkungan kerja mendukung efisiensi dan stabilitas, karyawan cenderung merasa lebih puas, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian oleh Ramadhan dan Wahyuni (2021) mendukung temuan ini, di mana karyawan menyatakan bahwa motivasi intrinsik bisa meningkatkan kepuasan kerja, yang selanjutnya berkontribusi dalam peningkatan kinerja. PT. Indomarco Prismatama artinya harus memberikan motivasi seperti penghargaan karyawan dan pengakuan atas pencapaian karyawan, tidak hanya memotivasi karyawan untuk 102 bekerja lebih keras, tetapi juga memberikan kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang akhirnya meningkatkan kinerja. Temuan ini juga diperkuat oleh Nugrohastono dan Sukesi (2022) yang menemukan bahwasannya kepuasan kerja bisa memediasi secara signifikan keterkaitan motivasi pada kinerja.

#### 4.8 Impilikasi Manajerial

##### 4.8.1 Penguatan Komunikasi Internal untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.7, indikator X1 hingga X10 menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif di PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung, dengan nilai rata-rata yang tinggi sekitar 3.420 sangat mempengaruhi pemahaman dan kepuasan karyawan terhadap alur komunikasi yang sistematis dan transparan. Untuk memaksimalkan dampak ini, perusahaan dapat lebih memfokuskan upaya pada penguatan komunikasi dua arah yang melibatkan seluruh lapisan karyawan, baik melalui pertemuan rutin atau platform digital yang memungkinkan karyawan memberikan umpan balik secara terbuka. Selain itu, perusahaan juga dapat lebih memperkuat keberagaman dalam komunikasi dengan memberikan pelatihan mengenai komunikasi lintas budaya, guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif. Pendekatan ini akan mendukung terciptanya iklim kerja yang lebih produktif serta terbuka, yang gilirannya bisa meningkatkan kepuasan kerja, keterlibatan, serta kinerja karyawan secara 103 keseluruhan.

##### 4.8.2 Peningkatan Motivasi Kerja Melalui Pengembangan Diri

agar kinerja karyawan meningkat. Berdasarkan Tabel 4.8,

indikator-indikator motivasi kerja menunjukkan nilai rata-rata yang sangat setuju, dengan skor antara 3.376 hingga 3.471. 43 96 193 Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Indomarco Prismaatama Cabang Parung merasa sangat termotivasi oleh tantangan baru, tanggung jawab yang dilimpahkan, dan peluang guna mengembangkan diri dalam pekerjaan. Untuk lebih mengoptimalkan dampak motivasi ini, perusahaan dapat memberikan lebih banyak tantangan yang sesuai dengan kemampuan karyawan serta membuka kesempatan pengembangan karier melalui pelatihan dan promosi. Karyawan yang merasa memiliki kesempatan untuk berkembang, baik dalam hal karier maupun pengambilan keputusan tim, cenderung akan lebih bersemangat untuk bekerja, yang akhirnya hendak meningkatkan kinerja mereka.

168 BAB V KESIMPULAN 5.1 Kesimpulan Penelitian ini bertujuan untuk menggali faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismaatama Cabang Parung, dengan fokus pada peran komunikasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, beberapa temuan kunci telah diperoleh yang memberikan wawasan penting 104 bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan seperti di bawah ini: 1. 10 24 35 43 56 72 75 77

88 95 111 147 Komunikasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. 157 Indomarco Prismaatama Cabang Parung. Komunikasi yang jelas dan terstruktur membantu karyawan memahami tugas karyawan dengan lebih baik, mengurangi kebingungan, dan meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai target. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang terbuka dan rutin berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. 4 10 19 24 35 43 56 57 71 72 75 77 95

147 184 2. Motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. 157 Indomarco Prismaatama Cabang Parung. Karyawan yang merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan tim atau melihat peluang pengembangan karier cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Selain itu, insentif yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, yang pada gilirannya

mendorong karyawan untuk mencapai hasil yang lebih tinggi. 3. Kepuasan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismaatama Cabang parung. Faktor- faktor lain yang lebih langsung terkait dengan tugas dan peran karyawan, seperti motivasi dan kesempatan pengembangan karier, lebih dominan dalam memengaruhi kinerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja dapat berkontribusi pada kinerja yang lebih baik, namun bukan faktor penentu utama dalam peningkatan kinerja.

4 9 10 24 35 40 43 45 49 56 71 72 75 77 95 111 130 133 170 4. Komunikasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Indomarco

105 Prismaatama Cabang Parung. Komunikasi yang jelas dan teratur antara atasan dan bawahan membantu menciptakan rasa dihargai dan dipahami, yang berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi. 98 Karyawan

yang merasa terlibat dalam komunikasi yang transparan cenderung merasa lebih percaya diri dalam pekerjaan karyawan, yang meningkatkan tingkat kepuasan karyawan secara keseluruhan. 4 10 24 35 43 49 56 57 71 75 77 95 111 133 5.

Motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja di PT.

Indomarco Prismaatama Cabang parung. Karyawan yang merasa termotivasi melalui tantangan baru dalam pekerjaan dan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan tim cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan karyawan. 149 Pemberian penghargaan, pengakuan, dan insentif yang sesuai dapat meningkatkan motivasi, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja di perusahaan. 6. Kepuasan kerja tidak

memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan Meskipun komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja, faktor lain seperti motivasi dan insentif lebih berperan dalam meningkatkan kinerja secara langsung. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, namun tidak cukup kuat untuk meningkatkan kinerja melalui kepuasan kerja.

9 10 35 39 130 178 7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Karyawan yang merasa termotivasi melalui tantangan dan kesempatan untuk berkembang cenderung merasa

lebih puas dengan 106 pekerjaan karyawan, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, seperti pengakuan dan penghargaan atas pencapaian, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja secara keseluruhan. **32** 5.2Saran Sebagai tindak lanjut dari kesimpulan tersebut, peneliti menyarankan beberapa hal berikut: 5.2 1 Saran untuk Perusahaan 1. Peningkatan Komunikasi Internal yang Efektif, PT. Indomarco Prismatama disarankan untuk menjaga komunikasi yang jelas dan terstruktur antara atasan dan bawahan, karena hal ini berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mengoptimalkan komunikasi internal. Baik melalui briefing rutin maupun melalui platform komunikasi terbuka yang memungkinkan karyawan untuk memberikan umpan balik, bertanya, dan berbagi ide. **142** Hal ini tidak hanya akan meningkatkan pemahaman karyawan terhadap tugas dan ekspektasi yang diberikan, tetapi juga dapat memperkuat rasa keterlibatan dan motivasi karyawan. 2. Meningkatkan Motivasi Kerja melalui Penghargaan dan Pengakuan atas hasil kerja karyawan. **10 90 182** Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja 107 karyawan. Untuk itu, PT. Indomarco Prismatama harus memastikan bahwa karyawan diberi penghargaan dan pengakuan atas pencapaian karyawan, baik melalui insentif finansial (bonus) maupun non-finansial (penghargaan atau kesempatan promosi). Selain itu, memberikan tantangan yang sesuai dan kesempatan untuk berkembang juga dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja karyawan. 5.2.2 Saran untuk Peneliti Selanjutnya 1. Penelitian ini telah memberikan wawasan tentang pengaruh komunikasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian berikutnya disarankan untuk memperluas model dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi, seperti promosi jabatan, lingkungan kerja, dan pengembangan karier. Faktor-faktor ini dapat memberikan gambaran yang lebih baik tentang apa yang



REPORT #24264843

mempengaruhi kinerja karyawan, serta bagaimana hubungan antara variabel-variabel ini mempengaruhi organisasi dan industri ritel. 138 2.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah penelitian dengan melibatkan cabang lain ataupun bisa juga mempertimbangkan untuk memperluas sampel ke berbagai sektor industri. Seperti sektor publik, swasta, atau organisasi non-profit. Ini akan membantu menentukan apakah dampak kepuasan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan berbeda di berbagai industri. 108 109



REPORT #24264843

## Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	<b>3.31%</b> eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8718/10/10.%20BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8718/10/10.%20BAB%20III.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
2.	<b>1.61%</b> repository.usni.ac.id <a href="https://repository.usni.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&amp;fid=1916&amp;bid=1905">https://repository.usni.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&amp;fid=1916&amp;bid=1905</a>	●
INTERNET SOURCE		
3.	<b>1.45%</b> e-journal.uajy.ac.id <a href="http://e-journal.uajy.ac.id/30456/2/18%2003%2024310%201.pdf">http://e-journal.uajy.ac.id/30456/2/18%2003%2024310%201.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
4.	<b>1.38%</b> repository.unibos.ac.id <a href="https://repository.unibos.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/1702/2021%...">https://repository.unibos.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/1702/2021%...</a>	●
INTERNET SOURCE		
5.	<b>1.27%</b> eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8718/11/11.%20BAB%20IV.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8718/11/11.%20BAB%20IV.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
6.	<b>1.15%</b> eprintslib.ummgl.ac.id <a href="http://eprintslib.ummgl.ac.id/3119/1/17.0101.0108_BAB%20I_BAB%20II_BAB%2...">http://eprintslib.ummgl.ac.id/3119/1/17.0101.0108_BAB%20I_BAB%20II_BAB%2...</a>	●
INTERNET SOURCE		
7.	<b>1.11%</b> repository.stei.ac.id <a href="http://repository.stei.ac.id/8945/2/BAB%20I.pdf">http://repository.stei.ac.id/8945/2/BAB%20I.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
8.	<b>1.06%</b> eprints.universitaspotrabangsa.ac.id <a href="http://eprints.universitaspotrabangsa.ac.id/1887/2/SKRIPSI_SKIRNO_185503431..">http://eprints.universitaspotrabangsa.ac.id/1887/2/SKRIPSI_SKIRNO_185503431..</a>	●
INTERNET SOURCE		
9.	<b>1.01%</b> jurnal.umpwr.ac.id <a href="https://jurnal.umpwr.ac.id/index.php/volatilitas/article/download/4206/1989/">https://jurnal.umpwr.ac.id/index.php/volatilitas/article/download/4206/1989/</a>	●



REPORT #24264843

INTERNET SOURCE		
10. 0.99%	<a href="http://eprints.umsb.ac.id/2520/1/Skripsi%20RANI%20SAVIRA%202007040%200...">eprints.umsb.ac.id</a> <a href="http://eprints.umsb.ac.id/2520/1/Skripsi%20RANI%20SAVIRA%202007040%200...">http://eprints.umsb.ac.id/2520/1/Skripsi%20RANI%20SAVIRA%202007040%200...</a>	●
INTERNET SOURCE		
11. 0.93%	<a href="http://repository.stie-mce.ac.id/2151/2/2.%20Bab%20I%20Pendahuluan.pdf">repository.stie-mce.ac.id</a> <a href="http://repository.stie-mce.ac.id/2151/2/2.%20Bab%20I%20Pendahuluan.pdf">http://repository.stie-mce.ac.id/2151/2/2.%20Bab%20I%20Pendahuluan.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
12. 0.92%	<a href="https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/40148/1/SUMIATI%...">repository.uinjkt.ac.id</a> <a href="https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/40148/1/SUMIATI%...">https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/40148/1/SUMIATI%...</a>	●
INTERNET SOURCE		
13. 0.9%	<a href="https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/7465/BAB%20I-IV%20new...">dspace.uui.ac.id</a> <a href="https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/7465/BAB%20I-IV%20new...">https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/7465/BAB%20I-IV%20new...</a>	●
INTERNET SOURCE		
14. 0.87%	<a href="http://eprints.unwahas.ac.id/1810/2/BAB%20I.pdf">eprints.unwahas.ac.id</a> <a href="http://eprints.unwahas.ac.id/1810/2/BAB%20I.pdf">http://eprints.unwahas.ac.id/1810/2/BAB%20I.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
15. 0.86%	<a href="https://eprints2.undip.ac.id/22252/2/BAB%201.pdf">eprints2.undip.ac.id</a> <a href="https://eprints2.undip.ac.id/22252/2/BAB%201.pdf">https://eprints2.undip.ac.id/22252/2/BAB%201.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
16. 0.86%	<a href="http://etd.uinsyahada.ac.id/11122/1/2150200015.pdf">etd.uinsyahada.ac.id</a> <a href="http://etd.uinsyahada.ac.id/11122/1/2150200015.pdf">http://etd.uinsyahada.ac.id/11122/1/2150200015.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
17. 0.85%	<a href="https://www.academia.edu/83589711/Pengaruh_Gaya_Kepemimpinan_Lingun...">www.academia.edu</a> <a href="https://www.academia.edu/83589711/Pengaruh_Gaya_Kepemimpinan_Lingun...">https://www.academia.edu/83589711/Pengaruh_Gaya_Kepemimpinan_Lingun...</a>	●
INTERNET SOURCE		
18. 0.85%	<a href="https://www.academia.edu/98295670/Kontribusi_KepemimpinanKompensasi_D..">www.academia.edu</a> <a href="https://www.academia.edu/98295670/Kontribusi_KepemimpinanKompensasi_D..">https://www.academia.edu/98295670/Kontribusi_KepemimpinanKompensasi_D..</a>	●
INTERNET SOURCE		
19. 0.84%	<a href="https://lib.unnes.ac.id/17801/1/7311409020.pdf">lib.unnes.ac.id</a> <a href="https://lib.unnes.ac.id/17801/1/7311409020.pdf">https://lib.unnes.ac.id/17801/1/7311409020.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
20. 0.84%	<a href="http://digilib.unila.ac.id/66254/3/TESIS%20TANPA%20BAB%20PEMBAHASAN.pdf">digilib.unila.ac.id</a> <a href="http://digilib.unila.ac.id/66254/3/TESIS%20TANPA%20BAB%20PEMBAHASAN.pdf">http://digilib.unila.ac.id/66254/3/TESIS%20TANPA%20BAB%20PEMBAHASAN.pdf</a>	●



REPORT #24264843

INTERNET SOURCE		
21. 0.84%	repository.ub.ac.id <a href="http://repository.ub.ac.id/165489/1/Novieka.pdf">http://repository.ub.ac.id/165489/1/Novieka.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
22. 0.83%	repository.uisu.ac.id <a href="https://repository.uisu.ac.id/bitstream/123456789/2277/3/Chapter%20I%20II.pdf">https://repository.uisu.ac.id/bitstream/123456789/2277/3/Chapter%20I%20II.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
23. 0.79%	eprints2.undip.ac.id <a href="http://eprints2.undip.ac.id/19986/2/BAB%20I.pdf">http://eprints2.undip.ac.id/19986/2/BAB%20I.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
24. 0.76%	journal.uii.ac.id <a href="https://journal.uii.ac.id/selma/article/download/30303/15539/96852">https://journal.uii.ac.id/selma/article/download/30303/15539/96852</a>	●
INTERNET SOURCE		
25. 0.75%	repository.upnjatim.ac.id <a href="https://repository.upnjatim.ac.id/13659/2/19042010065.-bab1.pdf">https://repository.upnjatim.ac.id/13659/2/19042010065.-bab1.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
26. 0.75%	repository.uinjkt.ac.id <a href="https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/77318/1/ANISA%20...">https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/77318/1/ANISA%20...</a>	●
INTERNET SOURCE		
27. 0.75%	journal.unita.ac.id <a href="https://journal.unita.ac.id/index.php/bemj/article/download/856/585/">https://journal.unita.ac.id/index.php/bemj/article/download/856/585/</a>	●
INTERNET SOURCE		
28. 0.74%	pdfs.semanticscholar.org <a href="https://pdfs.semanticscholar.org/9e22/a8b7f2199adc034bdda60abccc59342639...">https://pdfs.semanticscholar.org/9e22/a8b7f2199adc034bdda60abccc59342639...</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
29. 0.72%	e-journalmitramanajemen.com <a href="https://e-journalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/download/627/556/">https://e-journalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/download/627/556/</a>	●
INTERNET SOURCE		
30. 0.69%	repository.umj.ac.id <a href="https://repository.umj.ac.id/17446/1/TESIS%20AZHAR%20TAUFIK.pdf">https://repository.umj.ac.id/17446/1/TESIS%20AZHAR%20TAUFIK.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
31. 0.68%	repository.stei.ac.id <a href="http://repository.stei.ac.id/7227/1/Laporan%20Penelitian%202021.pdf">http://repository.stei.ac.id/7227/1/Laporan%20Penelitian%202021.pdf</a>	●



REPORT #24264843

INTERNET SOURCE		
32. 0.67%	repository.umsu.ac.id <a href="http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/16033/SKRIPSI_CHAU...">http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/16033/SKRIPSI_CHAU...</a>	●
INTERNET SOURCE		
33. 0.65%	journals.upi-yai.ac.id <a href="https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/download/..">https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/download/..</a>	●
INTERNET SOURCE		
34. 0.64%	www.academia.edu <a href="https://www.academia.edu/95512454/Pengaruh_Etos_Kerja_Islami_Dan_Gaya_...">https://www.academia.edu/95512454/Pengaruh_Etos_Kerja_Islami_Dan_Gaya_...</a>	●
INTERNET SOURCE		
35. 0.62%	e-journal.uajy.ac.id <a href="http://e-journal.uajy.ac.id/20364/">http://e-journal.uajy.ac.id/20364/</a>	●
INTERNET SOURCE		
36. 0.62%	repository.umsu.ac.id <a href="http://repository.umsu.ac.id/jspui/bitstream/123456789/22919/1/tesis%20yasir%..">http://repository.umsu.ac.id/jspui/bitstream/123456789/22919/1/tesis%20yasir%..</a>	●
INTERNET SOURCE		
37. 0.61%	stiemuttaqien.ac.id <a href="https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/download/892/649/">https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/download/892/649/</a>	●
INTERNET SOURCE		
38. 0.6%	repository.stiedewantara.ac.id <a href="http://repository.stiedewantara.ac.id/1205/3/BAB%20I.pdf">http://repository.stiedewantara.ac.id/1205/3/BAB%20I.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
39. 0.59%	media.neliti.com <a href="https://media.neliti.com/media/publications/394613-none-0b38f8ca.pdf">https://media.neliti.com/media/publications/394613-none-0b38f8ca.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
40. 0.57%	eprints.ums.ac.id <a href="https://eprints.ums.ac.id/115476/1/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf">https://eprints.ums.ac.id/115476/1/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
41. 0.57%	brida.medan.go.id <a href="https://brida.medan.go.id/storage/berita/files/Skripsi%20Kesha%20Stevanie%2...">https://brida.medan.go.id/storage/berita/files/Skripsi%20Kesha%20Stevanie%2...</a>	●
INTERNET SOURCE		
42. 0.57%	repositori.stiamak.ac.id <a href="http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/599/9/skripsi%20%20adinda%20full%2...">http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/599/9/skripsi%20%20adinda%20full%2...</a>	●



REPORT #24264843

INTERNET SOURCE		
43. 0.55%	repository.unja.ac.id <a href="https://repository.unja.ac.id/44830/1/Skripsi%20Septia%20Nurul%20Istiqamah...">https://repository.unja.ac.id/44830/1/Skripsi%20Septia%20Nurul%20Istiqamah...</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
44. 0.53%	repository.umy.ac.id <a href="http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/29800/08%20bab%20...">http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/29800/08%20bab%20...</a>	●
INTERNET SOURCE		
45. 0.53%	repository.umpalopo.ac.id <a href="http://repository.umpalopo.ac.id/1846/1/PENGARUH%20KOMUNIKASI%20DAN%..">http://repository.umpalopo.ac.id/1846/1/PENGARUH%20KOMUNIKASI%20DAN%..</a>	●
INTERNET SOURCE		
46. 0.53%	repository.uniyap.ac.id <a href="http://repository.uniyap.ac.id/329/1/Buku%20Referensi%20Strong%20Point%2...">http://repository.uniyap.ac.id/329/1/Buku%20Referensi%20Strong%20Point%2...</a>	●
INTERNET SOURCE		
47. 0.52%	eprints.ums.ac.id <a href="https://eprints.ums.ac.id/102304/9/NASKAH%20PUBLIKASIII.pdf">https://eprints.ums.ac.id/102304/9/NASKAH%20PUBLIKASIII.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
48. 0.46%	ojs.unsiq.ac.id <a href="https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/jematech/article/download/1701/1163/">https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/jematech/article/download/1701/1163/</a>	●
INTERNET SOURCE		
49. 0.46%	repository.unmuhjember.ac.id <a href="http://repository.unmuhjember.ac.id/10856/10/Jurnal%20.pdf">http://repository.unmuhjember.ac.id/10856/10/Jurnal%20.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
50. 0.45%	download.garuda.kemdikbud.go.id <a href="http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1239553&amp;val=650...">http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1239553&amp;val=650...</a>	●
INTERNET SOURCE		
51. 0.44%	media.neliti.com <a href="https://media.neliti.com/media/publications/103128-ID-faktor-faktor-yang-mem..">https://media.neliti.com/media/publications/103128-ID-faktor-faktor-yang-mem..</a>	●
INTERNET SOURCE		
52. 0.43%	jurnal.ibik.ac.id <a href="https://jurnal.ibik.ac.id/index.php/jimkes/article/download/1293/1154/6357">https://jurnal.ibik.ac.id/index.php/jimkes/article/download/1293/1154/6357</a>	●
INTERNET SOURCE		
53. 0.43%	humanisa.my.id <a href="https://humanisa.my.id/index.php/hms/article/download/217/258/400">https://humanisa.my.id/index.php/hms/article/download/217/258/400</a>	●



REPORT #24264843

INTERNET SOURCE		
54.	0.42% repository.unbari.ac.id <a href="http://repository.unbari.ac.id/1139/1/Danang%20Saputro%20baru.pdf">http://repository.unbari.ac.id/1139/1/Danang%20Saputro%20baru.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
55.	0.4% repository.uin-suska.ac.id <a href="https://repository.uin-suska.ac.id/14268/7/7.%20BAB%20II__2018647MEN.pdf">https://repository.uin-suska.ac.id/14268/7/7.%20BAB%20II__2018647MEN.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
56.	0.39% journal.unilak.ac.id <a href="https://journal.unilak.ac.id/index.php/nia/article/download/23149/6830/">https://journal.unilak.ac.id/index.php/nia/article/download/23149/6830/</a>	●
INTERNET SOURCE		
57.	0.39% jurnal.polines.ac.id <a href="https://jurnal.polines.ac.id/index.php/bangun_rekaprima/article/download/599...">https://jurnal.polines.ac.id/index.php/bangun_rekaprima/article/download/599...</a>	●
INTERNET SOURCE		
58.	0.39% repository.stie-mce.ac.id <a href="http://repository.stie-mce.ac.id/101/14/14.%20Bab%20III%20Metode%20Peneli...">http://repository.stie-mce.ac.id/101/14/14.%20Bab%20III%20Metode%20Peneli...</a>	●
INTERNET SOURCE		
59.	0.39% ejournal.unhi.ac.id <a href="https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/1418/976">https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/1418/976</a>	●
INTERNET SOURCE		
60.	0.38% www.academia.edu <a href="https://www.academia.edu/103128330/Pengaruh_Kualitas_Kehidupan_Kerja_M...">https://www.academia.edu/103128330/Pengaruh_Kualitas_Kehidupan_Kerja_M...</a>	●
INTERNET SOURCE		
61.	0.38% jurnal.unimed.ac.id <a href="https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/niagawan/article/download/33186/...">https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/niagawan/article/download/33186/...</a>	●
INTERNET SOURCE		
62.	0.38% repository.uindatokarama.ac.id <a href="http://repository.uindatokarama.ac.id/2775/1/SKRIPSI%20YELNI%20RAHMA%2C...">http://repository.uindatokarama.ac.id/2775/1/SKRIPSI%20YELNI%20RAHMA%2C...</a>	●
INTERNET SOURCE		
63.	0.37% jurnal.desantapublisher.com <a href="https://jurnal.desantapublisher.com/index.php/sultan/article/download/45/43">https://jurnal.desantapublisher.com/index.php/sultan/article/download/45/43</a>	●
INTERNET SOURCE		
64.	0.37% jebiman.joln.org <a href="https://jebiman.joln.org/index.php/jebiman/article/download/81/85/224">https://jebiman.joln.org/index.php/jebiman/article/download/81/85/224</a>	●



REPORT #24264843

INTERNET SOURCE		
65.	<b>0.37%</b> jurnal.stiamak.ac.id <a href="https://jurnal.stiamak.ac.id/index.php/jut/article/download/107/94/">https://jurnal.stiamak.ac.id/index.php/jut/article/download/107/94/</a>	●
INTERNET SOURCE		
66.	<b>0.36%</b> repo.stie-pembangunan.ac.id <a href="https://repo.stie-pembangunan.ac.id/id/eprint/1139/1/18612371.pdf">https://repo.stie-pembangunan.ac.id/id/eprint/1139/1/18612371.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
67.	<b>0.36%</b> eprints.umsb.ac.id <a href="http://eprints.umsb.ac.id/2515/1/SKRIPSI%20LENGKAPA%20TIARA.pdf">http://eprints.umsb.ac.id/2515/1/SKRIPSI%20LENGKAPA%20TIARA.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
68.	<b>0.35%</b> media.neliti.com <a href="https://media.neliti.com/media/publications/287209-pengaruh-kepuasan-kerja-...">https://media.neliti.com/media/publications/287209-pengaruh-kepuasan-kerja-...</a>	●
INTERNET SOURCE		
69.	<b>0.35%</b> etd.umy.ac.id <a href="https://etd.umy.ac.id/36185/4/Bab%20I.pdf">https://etd.umy.ac.id/36185/4/Bab%20I.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
70.	<b>0.35%</b> brida.medan.go.id <a href="https://brida.medan.go.id/storage/berita/files/29%20skripsi%20Muhammad%2...">https://brida.medan.go.id/storage/berita/files/29%20skripsi%20Muhammad%2...</a>	●
INTERNET SOURCE		
71.	<b>0.35%</b> ejournal.joninstitute.org <a href="https://ejournal.joninstitute.org/index.php/ProBisnis/article/download/632/494...">https://ejournal.joninstitute.org/index.php/ProBisnis/article/download/632/494...</a>	●
INTERNET SOURCE		
72.	<b>0.35%</b> repository.ub.ac.id <a href="http://repository.ub.ac.id/165816/1/Fanny%20Zulida%20Isnaini.pdf">http://repository.ub.ac.id/165816/1/Fanny%20Zulida%20Isnaini.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
73.	<b>0.34%</b> repository.unipasby.ac.id <a href="https://repository.unipasby.ac.id/5181/3/3.%20BAB%20I.pdf">https://repository.unipasby.ac.id/5181/3/3.%20BAB%20I.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
74.	<b>0.33%</b> repository.umpalopo.ac.id <a href="http://repository.umpalopo.ac.id/3508/3/jurnal%20pdf.pdf">http://repository.umpalopo.ac.id/3508/3/jurnal%20pdf.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
75.	<b>0.33%</b> repository.unja.ac.id <a href="https://repository.unja.ac.id/56845/6/20230924143002php27Abmq%20%281%2...">https://repository.unja.ac.id/56845/6/20230924143002php27Abmq%20%281%2...</a>	●





REPORT #24264843

INTERNET SOURCE		
76. 0.32%	repository.stimykpn.ac.id <a href="http://repository.stimykpn.ac.id/484/3/S1_111901450_BAB2.pdf">http://repository.stimykpn.ac.id/484/3/S1_111901450_BAB2.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
77. 0.32%	repository.stieyapan.ac.id <a href="http://repository.stieyapan.ac.id/id/eprint/83/1/Jurnal%20Pengaruh%20Motivas..">http://repository.stieyapan.ac.id/id/eprint/83/1/Jurnal%20Pengaruh%20Motivas..</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
78. 0.31%	e-journal.uajy.ac.id <a href="http://e-journal.uajy.ac.id/30664/2/190324827%201.pdf">http://e-journal.uajy.ac.id/30664/2/190324827%201.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
79. 0.3%	repositori.uma.ac.id <a href="https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/9717/1/Muhammad%20Ali%2..">https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/9717/1/Muhammad%20Ali%2..</a>	●
INTERNET SOURCE		
80. 0.3%	ejournal.arimbi.or.id <a href="https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JIMaKeBiDi/article/download/213/355/1...">https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JIMaKeBiDi/article/download/213/355/1...</a>	●
INTERNET SOURCE		
81. 0.3%	repository.stieipwija.ac.id <a href="http://repository.stieipwija.ac.id/1164/1/ENDA%20SETIYA%20NINGSIH%20FUL..">http://repository.stieipwija.ac.id/1164/1/ENDA%20SETIYA%20NINGSIH%20FUL..</a>	●
INTERNET SOURCE		
82. 0.29%	ejournal.stiesia.ac.id <a href="https://ejournal.stiesia.ac.id/jimbis/article/download/5361/920">https://ejournal.stiesia.ac.id/jimbis/article/download/5361/920</a>	●
INTERNET SOURCE		
83. 0.29%	download.garuda.kemdikbud.go.id <a href="http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1353708&amp;val=954...">http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1353708&amp;val=954...</a>	●
INTERNET SOURCE		
84. 0.29%	repository.uinjkt.ac.id <a href="https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/81991/1/RAMZY%20..">https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/81991/1/RAMZY%20..</a>	●
INTERNET SOURCE		
85. 0.28%	eprints.perbanas.ac.id <a href="https://eprints.perbanas.ac.id/639/5/BAB%20I.pdf">https://eprints.perbanas.ac.id/639/5/BAB%20I.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
86. 0.28%	eskripsi.usm.ac.id <a href="https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2016/B.131.16.0657/B.131.16.0657-0..">https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2016/B.131.16.0657/B.131.16.0657-0..</a>	●



REPORT #24264843

INTERNET SOURCE		
87.	0.28% repository.unhas.ac.id <a href="http://repository.unhas.ac.id/36551/2/A022222006_tesis_23-08-2024%20bab%2...">http://repository.unhas.ac.id/36551/2/A022222006_tesis_23-08-2024%20bab%2...</a>	●
INTERNET SOURCE		
88.	0.28% repository.stei.ac.id <a href="http://repository.stei.ac.id/1655/2/2116700462_Artikel%20Indonesia_2020.pdf">http://repository.stei.ac.id/1655/2/2116700462_Artikel%20Indonesia_2020.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
89.	0.27% idr.uin-antasari.ac.id <a href="http://idr.uin-antasari.ac.id/10644/7/BAB%20IV.pdf">http://idr.uin-antasari.ac.id/10644/7/BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
90.	0.27% ejournal.indo-intellectual.id <a href="https://ejournal.indo-intellectual.id/index.php/ifi/article/download/1193/687/87..">https://ejournal.indo-intellectual.id/index.php/ifi/article/download/1193/687/87..</a>	●
INTERNET SOURCE		
91.	0.26% ifrelresearch.org <a href="https://ifrelresearch.org/index.php/jrim-widyakarya/article/download/4055/428...">https://ifrelresearch.org/index.php/jrim-widyakarya/article/download/4055/428...</a>	●
INTERNET SOURCE		
92.	0.26% journal.unindra.ac.id <a href="https://journal.unindra.ac.id/index.php/gandiwa/article/viewFile/1454/1188">https://journal.unindra.ac.id/index.php/gandiwa/article/viewFile/1454/1188</a>	●
INTERNET SOURCE		
93.	0.26% perpustakaan.pancabudi.ac.id <a href="https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/19872_3_BAB_III.pdf">https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/19872_3_BAB_III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
94.	0.26% repository.upbatam.ac.id <a href="http://repository.upbatam.ac.id/2476/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf">http://repository.upbatam.ac.id/2476/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
95.	0.25% www.academia.edu <a href="https://www.academia.edu/9406542/ANALISIS_PENGARUH_MOTIVASI_KERJA_D..">https://www.academia.edu/9406542/ANALISIS_PENGARUH_MOTIVASI_KERJA_D..</a>	●
INTERNET SOURCE		
96.	0.25% repository.stiegici.ac.id <a href="https://repository.stiegici.ac.id/document/download/9e4b2f15-a2c6-4d17-b8ac...">https://repository.stiegici.ac.id/document/download/9e4b2f15-a2c6-4d17-b8ac...</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
97.	0.24% e-journal.uajy.ac.id <a href="http://e-journal.uajy.ac.id/26209/2/16%2003%2023107_1.pdf">http://e-journal.uajy.ac.id/26209/2/16%2003%2023107_1.pdf</a>	●



REPORT #24264843

INTERNET SOURCE

98. **0.24%** [jurnal2.untagsmg.ac.id](https://jurnal2.untagsmg.ac.id)

<https://jurnal2.untagsmg.ac.id/index.php/jitpm/article/download/1346/1376/52...>



INTERNET SOURCE

99. **0.23%** [repository.stiemahardhika.ac.id](http://repository.stiemahardhika.ac.id)

<http://repository.stiemahardhika.ac.id/1551/2/14210429%20-%20BAB%20I%20S..>



100.

INTERNET SOURCE

**0.22%** [repository.upi.edu](http://repository.upi.edu)

[http://repository.upi.edu/61364/3/S\\_EKI\\_1702735\\_Chapter%203.pdf](http://repository.upi.edu/61364/3/S_EKI_1702735_Chapter%203.pdf)



101.

INTERNET SOURCE

**0.22%** [repository.stei.ac.id](http://repository.stei.ac.id)

<http://repository.stei.ac.id/8457/3/BAB%20III.pdf>



102.

INTERNET SOURCE

**0.22%** [brida.medan.go.id](https://brida.medan.go.id)

<https://brida.medan.go.id/storage/berita/files/Skripsi%20Putri%20Retno%20An...>



103.

INTERNET SOURCE

**0.22%** [repository.uksw.edu](https://repository.uksw.edu)

[https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/35299/2/T1\\_212020136\\_Isi.pdf](https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/35299/2/T1_212020136_Isi.pdf)



104.

INTERNET SOURCE

**0.21%** [digilib.uinkhas.ac.id](http://digilib.uinkhas.ac.id)

[http://digilib.uinkhas.ac.id/17158/1/ANNI%20AFIFAH\\_E20172095.pdf](http://digilib.uinkhas.ac.id/17158/1/ANNI%20AFIFAH_E20172095.pdf)



105.

INTERNET SOURCE

**0.21%** [repository.unissula.ac.id](http://repository.unissula.ac.id)

[http://repository.unissula.ac.id/32820/1/Manajemen\\_30401900310\\_fullpdf.pdf](http://repository.unissula.ac.id/32820/1/Manajemen_30401900310_fullpdf.pdf)



106.

INTERNET SOURCE

**0.21%** [repository.marotama.ac.id](http://repository.marotama.ac.id)





107.

INTERNET SOURCE

0.21% [digilibadmin.unismuh.ac.id](https://digilibadmin.unismuh.ac.id)

[https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/39046-Full\\_Text.pdf](https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/39046-Full_Text.pdf)

109.

INTERNET SOURCE

0.2% [binus.ac.id](https://binus.ac.id)

0.2% [journal.uinsgd.ac.id](https://journal.uinsgd.ac.id/2022/08/teknik-pengambilan-sampel/)

<https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/komitmen/article/download/25248/8878>

110.

INTERNET SOURCE

0.19% [repositori.unsil.ac.id](http://repositori.unsil.ac.id)

<http://repositori.unsil.ac.id/14229/9/BAB%20III.pdf>

111.

INTERNET SOURCE

0.19% [ejournal.warunayama.org](https://ejournal.warunayama.org)

[https://ejournal.warunayama.org/index.php/triwikrama/article/download/7649/..](https://ejournal.warunayama.org/index.php/triwikrama/article/download/7649/)

112.

INTERNET SOURCE

0.18% [repository.umy.ac.id](https://repository.umy.ac.id)

<https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/5499/BAB%20IV.pdf?...>

113.

INTERNET SOURCE

0.18% [journal.universitasbumigora.ac.id](https://journal.universitasbumigora.ac.id)

<https://journal.universitasbumigora.ac.id/index.php/income/article/download/4..>

114.

INTERNET SOURCE

0.17% [repository.unika.ac.id](https://repository.unika.ac.id)

<https://repository.unika.ac.id/29826/5/17.G1.0009-TJOA%20CINDY%20PRISCILL...>

115.

INTERNET SOURCE

0.17% [ejournal.papanda.org](https://ejournal.papanda.org)

<https://ejournal.papanda.org/index.php/jimab/article/download/371/236>

116.

INTERNET SOURCE

0.17% [eprints.unpak.ac.id](https://eprints.unpak.ac.id)

[https://eprints.unpak.ac.id/7426/1/Skripsi\\_-\\_Fauziah\\_Safitri\\_fix\\_jing%5B1%5...](https://eprints.unpak.ac.id/7426/1/Skripsi_-_Fauziah_Safitri_fix_jing%5B1%5...)

117.

INTERNET SOURCE

0.16% media.neliti.com

<https://media.neliti.com/media/publications/84213-ID-pengaruh-kepuasan-kerj...>



PLAGIARISM  
CHECK.ORG



REPORT #24264843

118.

INTERNET SOURCE

0.18% jurnal.ittc.web.id

INTERNET SOURCE

<https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jebd/article/download/1631/1498/4891>

0.16% ejurnal.stie-trianandra.ac.id

<https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/makreju/article/download/3215/...>



119.

INTERNET SOURCE

0.18% repositori.untidar.ac.id

INTERNET SOURCE

<https://repositori.untidar.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&fid=25029&bid=11229>

0.16% ejournal-nipamof.id

<https://ejournal-nipamof.id/index.php/MASMAN/article/download/497/595/2250>



122.

INTERNET SOURCE

0.15% www.academia.edu

[https://www.academia.edu/62197241/Analisis\\_Pengaruh\\_Budaya\\_Organisasi\\_P...](https://www.academia.edu/62197241/Analisis_Pengaruh_Budaya_Organisasi_P...)



123.

INTERNET SOURCE

0.15% repository.radenfatah.ac.id

<http://repository.radenfatah.ac.id/39440/5/BAB%203.pdf>



124.

INTERNET SOURCE

0.15% jurnal.stikes-ibnusina.ac.id

<https://jurnal.stikes-ibnusina.ac.id/index.php/JUREKSI/article/download/1619/1..>



125.

INTERNET SOURCE

0.14% eprints.upj.ac.id

<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/4285/11/11.%20BAB%20IV.pdf>



126.

INTERNET SOURCE

0.14% journal.mandiracendikia.com

<https://journal.mandiracendikia.com/index.php/mdi/article/download/829/647/..>



127.

INTERNET SOURCE

0.14% www.recruitfirst.co.id

<https://www.recruitfirst.co.id/id/blog/faktor-kepuasan-kerja/>



128.

INTERNET SOURCE

0.14% journal.staiyqipbaubau.ac.id

<https://journal.staiyqipbaubau.ac.id/index.php/Maslahah/article/download/302...>



PLAGIARISM  
CHECK.ORG



REPORT #24264843

129.

INTERNET SOURCE

131.  
0.13% idr.uin-antasari.ac.id

<https://idr.uin-antasari.ac.id/26780/7/BAB%204.pdf>

0.13% jurnal.unmer.ac.id

<https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/article/download/3885/2228>



130.

INTERNET SOURCE

132.  
0.13% namara-feb.unpak.ac.id

<https://namara-feb.unpak.ac.id/index.php/namara/article/download/160/133/1...>

0.13% e-jurnal.nobel.ac.id

<https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk/article/download/4765/2687/12196>



133.

INTERNET SOURCE

0.13% proceeding.isas.or.id

<https://proceeding.isas.or.id/index.php/sentrinov/article/download/581/260/13...>



134.

INTERNET SOURCE

0.13% etheses.uin-malang.ac.id

<http://etheses.uin-malang.ac.id/27347/1/17540034.pdf>



135.

INTERNET SOURCE

0.12% www.academia.edu

[https://www.academia.edu/37122162/Amalan\\_Agama\\_Sebagai\\_Penyederhana...](https://www.academia.edu/37122162/Amalan_Agama_Sebagai_Penyederhana...)



136.

INTERNET SOURCE

0.12% ejournal.unesa.ac.id

<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17461/15890>



137.

INTERNET SOURCE

0.12% media.neliti.com

<https://media.neliti.com/media/publications/44774-ID-pengaruh-motivasi-terha...>



138.

INTERNET SOURCE

0.12% workingpapers.bappenas.go.id

<https://workingpapers.bappenas.go.id/index.php/bwp/article/download/312/14..>



139.

INTERNET SOURCE

0.12% journal.stieamkop.ac.id

<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/download/6254/4181>



PLAGIARISM  
CHECK.ORG



REPORT #24264843

140.

INTERNET SOURCE

142.  
0.12% repository.stiegici.ac.id

<https://repository.stiegici.ac.id/document/download/56643e97-170f-468e-9b6d...>

0.12% hr.proxsisgroup.com

<https://hr.proxsisgroup.com/5-manfaat-rutin-melakukan-briefing-meningkatkan..>



141.

INTERNET SOURCE

143.  
0.12% journal.universitaspahlawan.ac.id

<https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/download/115...>

0.11% www.academia.edu

[https://www.academia.edu/113412131/Pengaruh\\_Disiplin\\_Kerja\\_dan\\_Fasilitas...](https://www.academia.edu/113412131/Pengaruh_Disiplin_Kerja_dan_Fasilitas...)



144.

INTERNET SOURCE

0.11% mikkha.com

<https://mikkha.com/blog/training-motivasi-karyawan>



145.

INTERNET SOURCE

0.11% jicnusanantara.com

<https://jicnusanantara.com/index.php/jiic/article/download/868/983/4618>



146.

INTERNET SOURCE

0.11% jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id

<https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/5270/529..>



147.

INTERNET SOURCE

0.11% repository.stei.ac.id

<http://repository.stei.ac.id/7610/3/BAB%20II.pdf>



148.

INTERNET SOURCE

0.11% repositori.buddhidharma.ac.id

<https://repositori.buddhidharma.ac.id/1400/1/COVER%20-%20BAB%20III.pdf>



149.

INTERNET SOURCE

0.1% journal-nusantara.com

<https://journal-nusantara.com/index.php/JIM/article/download/2524/2103>



150.

INTERNET SOURCE

0.1% journal-nusantara.com

<https://journal-nusantara.com/index.php/J-CEKI/article/download/5172/4116/1...>



PLAGIARISM  
CHECK.ORG



REPORT #24264843

151.

INTERNET SOURCE

0.1% repository.stei.ac.id

<http://repository.stei.ac.id/10379/4/BAB%20III.pdf>

0.1% ejournal-nipamof.id

<https://ejournal-nipamof.id/index.php/MASMAN/article/download/224/245>



152.

INTERNET SOURCE

0.1% journal.stieamsir.ac.id

<https://journal.stieamsir.ac.id/index.php/abry/article/download/181/120>

0.1% ejournal.arimbi.or.id

<https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUTRABIDI/article/download/241/408/13..>



155.

INTERNET SOURCE

0.09% repository.bakrie.ac.id

<https://repository.bakrie.ac.id/5290/3/02%20BAB%20IV.pdf>



156.

INTERNET SOURCE

0.09% eprints.ums.ac.id

<https://eprints.ums.ac.id/32559/14/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>



157.

INTERNET SOURCE

0.09% www.semanticscholar.org

<https://www.semanticscholar.org/paper/Pengaruh-Motivasi-Dan-Lingkungan-Ke..>



158.

INTERNET SOURCE

0.09% eprints.uny.ac.id

<https://eprints.uny.ac.id/66663/5/BAB%20IV.pdf>



159.

INTERNET SOURCE

0.09% dokodemo-kerja.com

<https://dokodemo-kerja.com/blog/ind/dunia-kerja/motivasi-kerja-karyawan/>



160.

INTERNET SOURCE

0.09% kc.umn.ac.id

[https://kc.umn.ac.id/id/eprint/20372/5/BAB\\_III.pdf](https://kc.umn.ac.id/id/eprint/20372/5/BAB_III.pdf)





161.

INTERNET SOURCE

0.09% pdfs.semanticscholar.org

<https://pdfs.semanticscholar.org/dbf0/44ab665a897efd9f612fbf2b4c40a2c48113..>



PLAGIARISM  
CHECK.ORG



REPORT #24264843

162.

INTERNET SOURCE

164.  
0.09% jurnal.fe.umi.ac.id

<https://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/CSEJ/article/download/541/361>

0.08% eprints.ums.ac.id

<https://eprints.ums.ac.id/77941/3/BAB%20III.pdf>



163.

INTERNET SOURCE

165.  
0.08% www.pluxee.co.id

<https://www.pluxee.co.id/blog/faktor-yang-mempengaruhi-kepuasan-kerja/>

0.08% www.journal.unmasmataram.ac.id

<https://www.journal.unmasmataram.ac.id/index.php/GARA/article/download/10..>



166.

INTERNET SOURCE

0.08% kc.umn.ac.id

[https://kc.umn.ac.id/id/eprint/34091/4/BAB\\_III.pdf](https://kc.umn.ac.id/id/eprint/34091/4/BAB_III.pdf)



167.

INTERNET SOURCE

0.08% scholar.unand.ac.id

<http://scholar.unand.ac.id/17120/1/BAB%2520I.pdf>



168.

INTERNET SOURCE

0.08% repository.unja.ac.id

<https://repository.unja.ac.id/38221/3/Bab%205.pdf>



169.

INTERNET SOURCE

0.07% paris.ipb-intl.ac.id

<https://paris.ipb-intl.ac.id/index.php/paris/article/view/799>



170.

INTERNET SOURCE

0.07% www.e-journal.iyb.ac.id

<https://www.e-journal.iyb.ac.id/index.php/jgp/article/view/374>



171.

INTERNET SOURCE

0.07% digital-science.pubmedia.id

<https://digital-science.pubmedia.id/index.php/frontiers/article/download/259/3...>



172.

INTERNET SOURCE

0.07% repository.penerbitwidina.com



PLAGIARISM  
CHECK.ORG

<https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/567988-metode-pen...>



REPORT #24264843

173.

INTERNET SOURCE

175% eprints.unmas.ac.id

INTERNET SOURCE

[https://eprints.unmas.ac.id/7522/1/R.6298.FEB-MAN\\_BAB%20I-II.pdf](https://eprints.unmas.ac.id/7522/1/R.6298.FEB-MAN_BAB%20I-II.pdf)

0.07% ejurnal.undana.ac.id

<https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/glory/article/download/10346/5058>



174.

INTERNET SOURCE

176% ejournal.almaata.ac.id

INTERNET SOURCE

<https://ejournal.almaata.ac.id/index.php/IJMA/article/download/4395/2348>

0.07% eprints.umm.ac.id

<http://eprints.umm.ac.id/10495/1/CHAMELIA%20ROSSA%20HASAN%20PUTRI%...>



177.

INTERNET SOURCE

0.07% journal.untar.ac.id

<https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/29836>



178.

INTERNET SOURCE

0.06% www.academia.edu

[https://www.academia.edu/105310081/Pengaruh\\_Lingkungan\\_Kerja\\_Motivasi\\_d..](https://www.academia.edu/105310081/Pengaruh_Lingkungan_Kerja_Motivasi_d..)



179.

INTERNET SOURCE

0.06% idr.uin-antasari.ac.id

<https://idr.uin-antasari.ac.id/7238/7/BAB%20IV.pdf>



180.

INTERNET SOURCE

0.06% idr.uin-antasari.ac.id

<https://idr.uin-antasari.ac.id/20212/7/BAB%20IV.pdf>



181.

INTERNET SOURCE

0.06% repository.ut.ac.id

<https://repository.ut.ac.id/5075/1/fekonisip22452.pdf>



182.

INTERNET SOURCE

0.06% repository.ekuitas.ac.id

<http://repository.ekuitas.ac.id/bitstream/handle/123456789/2035/FULLTEXT%2...>



183.

INTERNET SOURCE

0.06% [jurnalistik.fikom.unpad.ac.i](https://jurnalistik.fikom.unpad.ac.id/wp-content/uploads/2022/05/PEDOMAN-P...)

<https://jurnalistik.fikom.unpad.ac.id/wp-content/uploads/2022/05/PEDOMAN-P...>



PLAGIARISM  
CHECK.ORG



REPORT #24264843

184.

INTERNET SOURCE

186% [ejournal.stimi-bjm.ac.id](https://ejournal.stimi-bjm.ac.id)

INTERNET SOURCE

<https://ejournal.stimi-bjm.ac.id/index.php/JRIMK/article/download/381/142>

0.05% [lib.unnes.ac.id](https://lib.unnes.ac.id)

<https://lib.unnes.ac.id/6436/1/8501.pdf>



185.

INTERNET SOURCE

187% [journal.literasisains.id](https://journal.literasisains.id)

INTERNET SOURCE

<https://journal.literasisains.id/index.php/mamen/article/download/2658/1519/1..>

0.05% [journal.stieamkop.ac.id](https://journal.stieamkop.ac.id)

<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/download/6319/4229>



188.

INTERNET SOURCE

0.05% [farisfanani.id](https://farisfanani.id)

<https://farisfanani.id/2024/09/24/teknik-teknik-memotivasi-karyawan-yang-terb...>



189.

INTERNET SOURCE

0.05% [repository.stei.ac.id](http://repository.stei.ac.id)

[http://repository.stei.ac.id/10714/4/BAB%20III\\_METODE%20PENELITIAN.pdf](http://repository.stei.ac.id/10714/4/BAB%20III_METODE%20PENELITIAN.pdf)



190.

INTERNET SOURCE

0.04% [www.academia.edu](https://www.academia.edu)

[https://www.academia.edu/47863601/EFFECT\\_OF\\_JOB\\_SATISFACTION\\_WORK\\_...](https://www.academia.edu/47863601/EFFECT_OF_JOB_SATISFACTION_WORK_...)



191.

INTERNET SOURCE

0.04% [journal.stie-pembangunan.ac.id](https://journal.stie-pembangunan.ac.id)

<https://journal.stie-pembangunan.ac.id/index.php/manajerial/article/download...>



192.

INTERNET SOURCE

0.04% [repository.usni.ac.id](https://repository.usni.ac.id)

<https://repository.usni.ac.id/repository/c60eb580cc6b401368df2f876ef06d89.pdf>



193.

INTERNET SOURCE

0.03% [idr.uin-antasari.ac.id](https://idr.uin-antasari.ac.id)

<https://idr.uin-antasari.ac.id/10980/7/BAB%20IV.pdf>



194.

INTERNET SOURCE

0.03% repository.unmuhjember.ac.id

<http://repository.unmuhjember.ac.id/8377/1/A.%20PENDAHULUAN.pdf>



PLAGIARISM  
CHECK.ORG



REPORT #24264843

195.

INTERNET SOURCE

0.03% eprints.ums.ac.id

<https://eprints.ums.ac.id/95941/2/Naspub%20Fani%20Rahmasari%20L1001601...>

0.02% kc.umn.ac.id

[https://kc.umn.ac.id/id/eprint/33714/1/HALAMAN\\_AWAL.pdf](https://kc.umn.ac.id/id/eprint/33714/1/HALAMAN_AWAL.pdf)



196.

INTERNET SOURCE

0.03% journal.uwgm.ac.id

<https://journal.uwgm.ac.id/ekonomika/article/download/2786/1314/8795>

1. 0.01% dspace.uii.ac.id

<https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/7465/BAB%20I-IV%20new...>

