


Pengaruh Komunikasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Pegawai (Studi Pada Pegawai Lapas Kelas II B Kabupaten Takalar)

Heince¹, Ansar², Yusrab Ardianto Sabban³ 

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar

³Universitas Tadulako

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi pegawai pada Lapas Kelas II B Kabupaten Takalar. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Populasi penelitian berjumlah 101 pegawai dan seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner menggunakan skala Likert, sedangkan analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Selain itu, komunikasi dan iklim organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi pegawai. Motivasi pegawai sendiri terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara komunikasi dan iklim organisasi dengan kepuasan kerja. Secara keseluruhan, model penelitian mampu menjelaskan sebesar 77% variasi kepuasan kerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas komunikasi dan penciptaan iklim organisasi yang kondusif merupakan faktor strategis dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai.


Kata Kunci: *Komunikasi, iklim organisasi, motivasi pegawai, kepuasan kerja*

Abstract

This study aims to analyze the effect of communication and organizational climate on job satisfaction through employee motivation at Class II B Penitentiary in Takalar Regency. The study employs a quantitative approach with a cross-sectional design. The population consists of 101 employees, all of whom were selected as the sample using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using path analysis with the assistance of SPSS. The results indicate that communication and organizational climate have a positive and significant effect on employee motivation. Furthermore, both communication and organizational climate also have a positive and significant impact on job satisfaction, both directly and indirectly through employee motivation. Employee motivation is found to have a positive and significant effect on job satisfaction and serves as a mediating variable that strengthens the relationship between communication, organizational climate, and job satisfaction. Overall, the research model explains 77% of the variation in job satisfaction. These findings highlight that effective communication and a supportive organizational climate are critical factors in enhancing employee motivation and job satisfaction.

Keywords: *Communication, organizational climate, employee motivation, job satisfaction*

Copyright (c) 2026 Heince, Ansar, Yusrab Ardianto Sabban

 Corresponding author :

Email Address : yusrabardianto@untad.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam konteks organisasi modern, khususnya sektor publik, pengelolaan SDM tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga pada peningkatan kualitas kerja, motivasi, serta kepuasan pegawai. Kepuasan kerja menjadi indikator penting karena mencerminkan sikap dan perasaan pegawai terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja, loyalitas, dan produktivitas organisasi.

Kepuasan kerja tidak terbentuk secara langsung, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal organisasi. Salah satu faktor internal yang memiliki peran penting adalah motivasi pegawai. Motivasi merupakan dorongan psikologis yang menggerakkan individu untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi maupun kebutuhan pribadi. Pegawai dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik serta tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan pegawai dengan motivasi rendah.

Selain motivasi, faktor eksternal seperti komunikasi dan iklim organisasi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Komunikasi yang efektif memungkinkan penyampaian informasi yang jelas, mengurangi kesalahan kerja, serta memperkuat hubungan interpersonal antarpegawai. Dalam organisasi, komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai sarana pertukaran informasi, tetapi juga sebagai alat untuk membangun kepercayaan, meningkatkan keterlibatan, dan menciptakan suasana kerja yang harmonis.

Di sisi lain, iklim organisasi mencerminkan persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja, termasuk aspek keadilan, dukungan, hubungan sosial, serta kesempatan pengembangan diri. Iklim organisasi yang kondusif akan menciptakan rasa nyaman, aman, dan dihargai bagi pegawai, sehingga mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Sebaliknya, iklim organisasi yang kurang baik dapat menimbulkan konflik, ketidakpuasan, serta menurunkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Secara empiris, berbagai penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi dan kepuasan kerja. Selain itu, motivasi juga terbukti memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Namun demikian, masih terdapat kesenjangan penelitian terkait pengujian simultan antara komunikasi, iklim organisasi, dan kepuasan kerja dengan menggunakan motivasi sebagai variabel intervening, khususnya dalam konteks organisasi masyarakat di tingkat daerah.

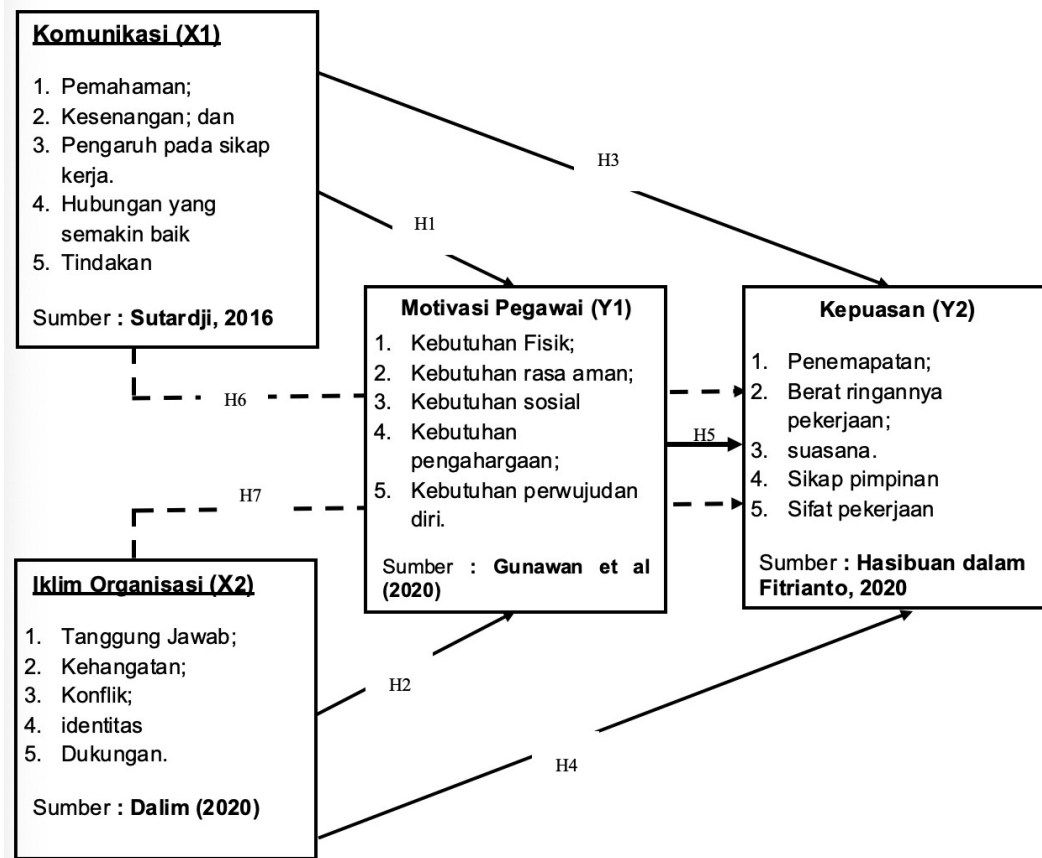
Fenomena tersebut juga terlihat pada Lapas Kelas II B Kabupaten Takalar. Hasil observasi awal menunjukkan adanya permasalahan seperti komunikasi yang belum optimal, hubungan kerja yang kurang harmonis, serta iklim organisasi yang belum sepenuhnya kondusif. Kondisi ini berdampak pada tingkat motivasi dan kepuasan kerja pegawai yang belum maksimal, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja lembaga secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini menawarkan pendekatan integratif dengan menganalisis pengaruh komunikasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme hubungan antarvariabel dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis: (1) pengaruh komunikasi dan iklim organisasi terhadap motivasi pegawai; (2) pengaruh komunikasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja; (3) pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja; serta (4) peran motivasi sebagai variabel intervening dalam hubungan antara komunikasi, iklim organisasi, dan kepuasan kerja.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait integrasi komunikasi organisasi, iklim organisasi, dan motivasi dalam meningkatkan kepuasan kerja. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pimpinan organisasi dalam merumuskan strategi peningkatan motivasi dan kepuasan kerja pegawai melalui penguatan komunikasi serta penciptaan iklim organisasi yang kondusif.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research* untuk menguji hubungan kausal antara komunikasi, iklim organisasi, motivasi pegawai, dan kepuasan kerja. Desain penelitian yang digunakan adalah cross-sectional, yaitu pengumpulan data dilakukan pada satu titik waktu untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian secara simultan.

Penelitian dilaksanakan pada Lapas Kelas II B Kabupaten Takalar selama periode November hingga Desember 2025. Populasi penelitian berjumlah 101 pegawai, dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (census sampling), sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi.

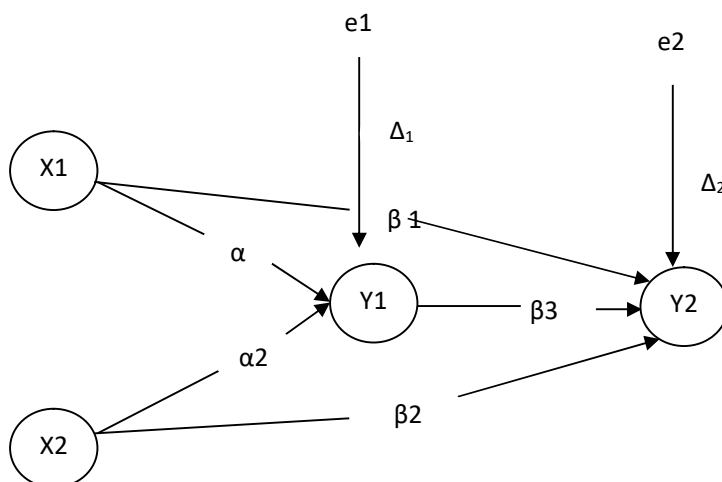
Jenis data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen instansi dan literatur yang relevan. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diteliti.

Variabel penelitian meliputi:

1. **Komunikasi (X1)**, diukur melalui indikator pemahaman, kesenangan, pengaruh terhadap sikap kerja, hubungan kerja, dan tindakan.
2. **Iklim Organisasi (X2)**, diukur melalui indikator tanggung jawab, kehangatan, konflik, identitas, dan dukungan.
3. **Motivasi Pegawai (Y1)** sebagai variabel intervening, diukur melalui kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.
4. **Kepuasan Kerja (Y2)** sebagai variabel dependen, diukur melalui penempatan, beban kerja, suasana kerja, sikap pimpinan, dan sifat pekerjaan.

Pengujian instrumen dilakukan melalui uji **validitas** dan **reliabilitas**. Seluruh item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai korelasi Pearson > 0,30 dan signifikan pada $p < 0,05$. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha > 0,60 pada seluruh variabel, sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi **analisis deskriptif** dan **analisis jalur (path analysis)**. Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel dengan dua persamaan struktural, yaitu:



Gambar 2. Diagram Jalur

$$Y1 = \alpha_1 X1 + \alpha_2 X2 + e1$$

$$Y2 = \beta_1 X1 + \beta_2 X2 + \beta_3 Y1 + e2$$

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t (parsial) dengan tingkat signifikansi 5% ($p < 0,05$). Selain itu, pengujian efek mediasi motivasi pegawai dilakukan melalui analisis pengaruh tidak langsung yang diperkuat dengan uji Sobel untuk memastikan signifikansi variabel intervening. Dengan pendekatan ini, penelitian mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai hubungan antara komunikasi, iklim organisasi, motivasi pegawai, dan kepuasan kerja, baik secara langsung maupun melalui mekanisme mediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian berada pada kategori sangat tinggi, yang mengindikasikan persepsi positif pegawai terhadap komunikasi, iklim organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	Rata-rata (Mean)	Kategori
Komunikasi	4,38 - 4,44	Sangat tinggi
Iklim Organisasi	4,38 - 4,57	Sangat tinggi
Motivasi Pegawai	4,34 - 4,62	Sangat tinggi
Kepuasan Kerja	4,38 - 4,60	Sangat tinggi

Sumber : Data diolah (2025)

Dominasi jawaban “setuju” dan “sangat setuju” menunjukkan bahwa pegawai merasakan lingkungan kerja yang relatif kondusif, didukung komunikasi yang efektif dan tingkat motivasi yang tinggi.

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model	R ²	Interpretasi
Motivasi Pegawai (Y1)	0,473	Sedang
Kepuasan Kerja (Y2)	0,563	Cukup kuat
Total Model	0,770	Kuat

Sumber : Data diolah (2025)

Hasil ini menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan 77% variasi kepuasan kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Tabel 3. Pengaruh Langsung

Hubungan Variabel	Koefisien (β)	Sig.	Keterangan
Komunikasi → Motivasi	0,453	0,000	Signifikan
Iklim Organisasi → Motivasi	0,314	0,001	Signifikan
Komunikasi → Kepuasan Kerja	0,335	0,001	Signifikan
Iklim Organisasi → Kepuasan Kerja	0,255	0,005	Signifikan
Motivasi → Kepuasan Kerja	0,281	0,003	Signifikan

Sumber : Data diolah (2025)

Seluruh hubungan antarvariabel menunjukkan pengaruh positif dan signifikan.

Tabel 4. Pengaruh Tidak Langsung

Hubungan Mediasi	Koefisien	p-value	Keterangan
Komunikasi → Motivasi → Kepuasan Kerja	0,127	0,009	Signifikan
Iklim Org → Motivasi → Kepuasan Kerja	0,088	0,023	Signifikan

Sumber : Data diolah (2025)

Hasil menunjukkan bahwa motivasi pegawai memediasi secara signifikan hubungan komunikasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

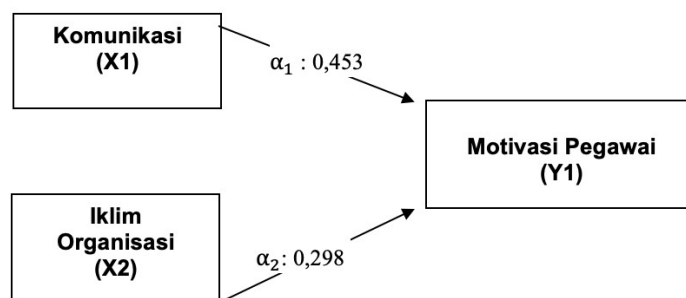
Tabel 5. Total Effect

Variabel	Total Effect
Komunikasi → Kepuasan Kerja	0,462
Iklim Organisasi → Kepuasan	0,343
Motivasi → Kepuasan Kerja	0,281

Sumber : Data diolah (2025)

Komunikasi merupakan variabel dengan pengaruh total tertinggi terhadap kepuasan kerja. Penjelasan lebih lanjut mengenai koefisien-koefisien dalam model ini adalah sebagai berikut:

1. b1: Koefisien untuk komunikasi (X1) adalah 0,453, yang berarti bahwa jika komunikasi (X1) meningkat sebanyak 1 poin, maka motivasi pegawai (Y1) akan meningkat sebesar 0,453 poin.
2. b2: Koefisien untuk iklim organisasi (X2) sebesar 0,314, menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 poin pada iklim organisasi (X2) akan berpengaruh pada peningkatan motivasi pegawai (Y1) sebesar 0,314 poin.

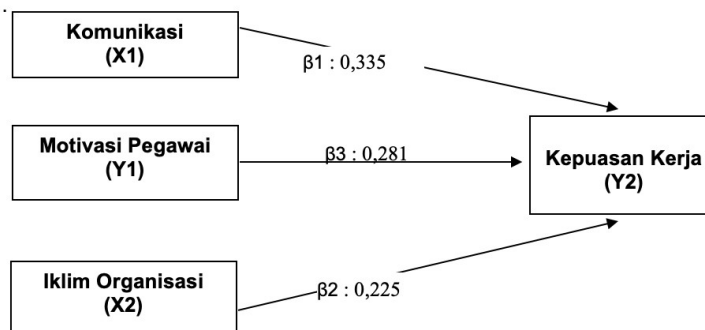


Gambar 3. Diagram Jalur Sub Struktural Pertama

Analisis Substruktural Jalur Kedua

Dengan nilai koefisien yang diperoleh:

1. β_1 = Nilai koefisien untuk komunikasi (X1) sebesar 0,335, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 poin pada komunikasi (X1) akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja (Y2) sebesar 0,335 poin.
2. β_2 = Nilai koefisien untuk iklim organisasi (X2) sebesar 0,255, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 poin pada iklim organisasi (X2) akan meningkatkan kepuasan kerja (Y2) sebesar 0,255 poin.
3. β_3 = Nilai koefisien untuk motivasi pegawai (Y1) sebesar 0,281, yang berarti bahwa jika motivasi pegawai (Y1) bertambah 1 poin, maka kepuasan kerja (Y2) akan meningkat sebesar 0,281 poin.



Gambar 4. Diagram Jalur Sub Struktural Kedua

Tabel 6. Uji Hipotesis

Variabel Bebas	Variabel Intervening	Variabel Terikat	Koefisien Jalur	Sig.	Kesimpulan
Komunikasi (X1)	Motivasi pegawai (Y1)	-	0,453	0,000	(+) Signifikan
Iklim Organisasi (X2)	Motivasi pegawai (Y1)	-	0,314	0,001	(+) Signifikan
Komunikasi (X1)	-	Kepuasan Kerja (Y2)	0,335	0,001	(+) Signifikan
Iklim Organisasi (X2)	-	Kepuasan Kerja (Y2)	0,255	0,005	(+) Signifikan
-	Motivasi pegawai (Y1)	Kepuasan Kerja (Y2)	0,281	0,003	(+) Signifikan

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 6, hasil pengujian hipotesis untuk pengaruh langsung dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Motivasi Pegawai (Y1) Nilai koefisien jalur untuk Komunikasi (X1) terhadap Motivasi Pegawai (Y1) adalah 0,453 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, maka hubungan antara Komunikasi dan Motivasi Pegawai signifikan. Koefisien jalur positif (+) 0,453 menunjukkan bahwa semakin baik Komunikasi, maka semakin tinggi Motivasi Pegawai (Y1). Oleh karena itu, Hipotesis 1 diterima.
2. Pengaruh Iklim Organisasi (X2) terhadap Motivasi Pegawai (Y1) Koefisien jalur untuk Iklim Organisasi (X2) terhadap Motivasi Pegawai (Y1) adalah 0,314 dengan tingkat signifikansi 0,001. Karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, maka hubungan ini juga signifikan. Nilai koefisien positif (+) 0,314 menunjukkan bahwa perbaikan Iklim Organisasi akan meningkatkan Motivasi Pegawai (Y1). Dengan demikian, Hipotesis 2 diterima.
3. Pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y2) Nilai koefisien jalur untuk Komunikasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y2) adalah 0,335 dengan tingkat signifikansi 0,001. Karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, pengaruh ini juga signifikan. Koefisien jalur positif (+) 0,335 mengindikasikan bahwa semakin baik Komunikasi, maka Kepuasan Kerja pegawai akan meningkat. Oleh karena itu, Hipotesis 3 diterima.
4. Pengaruh Iklim Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y2) Pada Iklim Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y2), koefisien jalur yang diperoleh adalah 0,255 dengan tingkat signifikansi 0,005. Karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, maka hubungan ini signifikan. Koefisien jalur positif (+) 0,255 menunjukkan bahwa Iklim Organisasi yang lebih baik dapat meningkatkan Kepuasan Kerja pegawai. Oleh karena itu, Hipotesis 4 diterima.
5. Pengaruh Motivasi Pegawai (Y1) terhadap Kepuasan Kerja (Y2) Untuk Motivasi Pegawai (Y1) terhadap Kepuasan Kerja (Y2), nilai koefisien jalur yang diperoleh adalah 0,281 dengan tingkat signifikansi 0,003. Dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hubungan ini juga signifikan. Koefisien jalur positif (+) 0,281 menunjukkan bahwa peningkatan Motivasi Pegawai (Y1) akan meningkatkan Kepuasan Kerja (Y2). Oleh karena itu, Hipotesis 5 diterima.

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pengaruh tidak langsung komunikasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y2) melalui Motivasi Pegawai (Y1)

Untuk mengukur koefisien jalur tidak langsung antara Komunikasi (X1) dan Kepuasan Kerja (Y2) melalui Motivasi Pegawai (Y1), perhitungan dilakukan dengan rumus berikut:

$$\begin{aligned} X1 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 &= \alpha_1 \times \beta_3 \\ &= 0,453 \times 0,281 \\ &= 0,127 \end{aligned}$$

Langkah selanjutnya adalah menentukan apakah pengaruh tidak langsung ini signifikan atau tidak, menggunakan Sobel Test. Berdasarkan hasil pengujian Sobel Test yang dilakukan dengan menggunakan calculator Sobel online, diperoleh nilai sebagai berikut::

Pengaruh tidak langsung Komunikasi (X1) terhadap kepuasan Kerja (Y2) melalui Motivasi pegawai (Y1)

Input:		Test statist	
t_a	4.967	Sobel test:	2.59476589
t_b	3.043	Aroian test:	2.55735482
		Goodman test:	2.63386834

Gambar 5. Sobel Tes

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan melalui Sobel Test menggunakan calculator Sobel online, diperoleh *test statistic* sebesar 2,59476589 dengan *p-value* 0,00946554. Karena *p-value* (0,009) lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung Komunikasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y2) melalui Motivasi Pegawai (Y1) adalah signifikan. Koefisien jalur sebesar 0,127 menunjukkan bahwa pengaruh positif yang diberikan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Pegawai cukup besar dan signifikan secara statistik.

Dengan demikian, Hipotesis 6 diterima, yang berarti bahwa Komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y2) melalui Motivasi Pegawai (Y1).

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Pegawai

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pegawai di Lapas Kelas II B Kabupaten Takalar. Komunikasi yang baik memungkinkan pegawai untuk memahami tujuan, harapan, dan tugas mereka dengan jelas, yang pada gilirannya meningkatkan semangat dan motivasi mereka dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan teori komunikasi organisasi, yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif memperkuat hubungan antara pimpinan dan pegawai serta meningkatkan pemahaman terhadap peran masing-masing (Robinson dan Judge, 2017). Komunikasi yang baik juga dianggap sebagai salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja di tempat kerja.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai

Hasil pengujian mengenai pengaruh langsung antara Iklim Organisasi dan Motivasi Pegawai menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pegawai di Lapas Kelas II B Kabupaten Takalar. Secara empiris, penelitian ini menunjukkan bahwa suasana kerja yang kondusif dan organisasi yang mendukung kesejahteraan pegawai dapat meningkatkan semangat kerja mereka. Ketika pegawai merasa nyaman di tempat kerja, mereka lebih termotivasi untuk berperan aktif dalam tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Lapas Kelas II B Kabupaten Takalar. Komunikasi yang jelas dan terbuka antara pimpinan dan pegawai memperkuat pemahaman tentang tugas dan tanggung jawab, serta menciptakan rasa saling menghargai, yang berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Lapas Kelas II B Kabupaten Takalar. Suasana kerja yang mendukung dan adanya dukungan dari pimpinan serta rekan kerja memperkuat rasa kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya. Teori iklim organisasi dari Litwin & Stringer (1968) menyatakan

bahwa iklim organisasi yang positif meningkatkan kepuasan kerja pegawai karena menciptakan suasana yang kondusif bagi pegawai untuk berkembang dan bekerja lebih baik. Selain itu, teori kepuasan kerja Herzberg (1959) mengemukakan bahwa faktor-faktor seperti penghargaan dan suasana kerja yang baik merupakan pendorong utama kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian mengenai pengaruh langsung antara Motivasi Pegawai dan Kepuasan Kerja, sebagaimana dibahas pada bab sebelumnya, menunjukkan bahwa Motivasi Pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Lapas Kelas II B Kabupaten Takalar. Secara empiris, penelitian ini mengungkapkan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang mereka rasakan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk berusaha lebih keras, yang pada akhirnya meningkatkan tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Teori motivasi Maslow (1943) mengemukakan bahwa motivasi pegawai berkaitan erat dengan pemenuhan kebutuhan dasar hingga kebutuhan aktualisasi diri.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan kerja Melalui Motivasi Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Kepuasan Kerja, dengan Motivasi Pegawai berperan sebagai variabel mediasi. Komunikasi yang jelas dan terbuka di tempat kerja terbukti meningkatkan motivasi pegawai, yang pada gilirannya berkontribusi langsung pada peningkatan kepuasan kerja mereka. Ketika komunikasi antara pimpinan dan pegawai berjalan dengan lancar, pegawai merasa lebih dihargai, memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas mereka, dan merasa lebih terlibat dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Pegawai

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung antara Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja melalui Motivasi Pegawai menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, dengan Motivasi Pegawai sebagai mediator. Secara empiris, penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif dapat meningkatkan Motivasi Pegawai, yang pada gilirannya berkontribusi signifikan pada peningkatan Kepuasan Kerja mereka. Ketika iklim organisasi di tempat kerja mendukung perkembangan pegawai, mereka merasa lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Komunikasi dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif serta iklim kerja yang kondusif mampu meningkatkan dorongan kerja dan keterlibatan pegawai dalam organisasi.
2. Komunikasi dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pegawai yang merasakan komunikasi yang jelas serta lingkungan kerja yang mendukung cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.
3. Motivasi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tingkat motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal sehingga meningkatkan perasaan puas terhadap pekerjaan.
4. Motivasi pegawai berperan sebagai variabel intervening yang signifikan. Motivasi mampu memediasi hubungan antara komunikasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja, sehingga memperkuat pengaruh tidak langsung kedua variabel tersebut.
5. Komunikasi merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas komunikasi organisasi menjadi kunci utama dalam menciptakan kepuasan kerja yang optimal.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menegaskan bahwa peningkatan kepuasan kerja pegawai memerlukan pendekatan yang terintegrasi melalui penguatan komunikasi organisasi, pembentukan iklim kerja yang kondusif, serta peningkatan motivasi pegawai sebagai faktor penghubung utama dalam organisasi.

Referensi :

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Azhad, M. N., et al. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Pustaka Abadi.
- Dalim, A. (2020). Organizational climate and its impact on employee performance. *International Journal of Business Research*, 8(2), 112–120.
- Daft, R. L., & Lengel, R. H. (2000). *Organizational information requirements, media richness and structural design*. Management Science.
- Devito, J. A. (2017). *The interpersonal communication book* (14th ed.). Pearson Education.
- Effendy, O. U. (2018). *Ilmu komunikasi: Teori dan praktik*. Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Girsang, R. (2022). Motivation theory in organizational behavior. *Journal of Human Resource Studies*, 10(1), 45–53.
- Gunawan, et al. (2020). Employee motivation and performance relationship. *Management Journal*, 7(3), 89–97.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational behavior*. McGraw-Hill.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard University Press.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Rand McNally.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, D. (2019). *Ilmu komunikasi: Suatu pengantar*. Remaja Rosdakarya.
- Nizamuddin. (2018). Motivation and employee productivity. *Journal of Applied Psychology*, 6(2), 77–85.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sutardji. (2016). *Komunikasi efektif dalam organisasi*. Raja Grafindo Persada.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Xia, Y., et al. (2024). Organizational climate and job satisfaction: Empirical evidence. *Journal of Organizational Psychology*, 14(1), 21–30.
- Zhenjing, G., et al. (2022). Workplace environment and employee motivation. *International Journal of Workplace Studies*, 9(2), 55–68.