

## **Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Faktor-Faktor Penunjang Kepuasan Kerja Pada Pt. Enggal Jaya Boja Kabupaten Kendal**

**Mukhlidin<sup>1</sup>, Widya Rahmawati, SE.MM<sup>2</sup>, Andi Fauziah Yahya<sup>3</sup>,**

<sup>1</sup>Institut Teknologi Statistika dan Bisnis Muhammadiyah Semarang

<sup>2</sup>Universitas Taman Siswa Padang

<sup>3</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Kalla

### **Abstrak**

This study aims to analyze the effect of motivation and communication on employee performance with job satisfaction as a mediating variable at Enggal Jaya Boja Kendal Company. The research approach used is quantitative with survey method. Data were collected through questionnaires distributed to all company employees. The population of this study were all employees of Enggal Jaya Boja Kendal Company totaling 160 people and the sample used was 160 people. The results showed that motivation and communication have a significant positive effect on employee performance. Job satisfaction is also able to mediate the relationship between motivation and communication with employee performance. This indicates that increasing motivation and effective communication can improve job satisfaction, which in turn has an impact on creating employee performance.

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

---

Copyright (c) 2024 **Mukhlidin<sup>1</sup>**

Corresponding author :

Email Address : [mukhlidin@itesa.ac.id](mailto:mukhlidin@itesa.ac.id)

## **PENDAHULUAN**

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Karyawan dalam organisasi dikatakan puas dalam menjalankan tugasnya apabila mampu mencetak kinerja dengan baik. Untuk dapat menciptakan kinerja yang baik, pastinya ada faktor-faktor yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu, karyawan harus bisa memiliki faktor penunjang tersebut agar dapat menciptakan kinerja yang baik dalam bekerja. Dalam upaya menciptakan kinerja yang baik, perusahaan harus diperhatikan faktor-faktor penunjang tersebut. Salah satu faktor tersebut yaitu motivasi dan komunikasi. Motivasi yang tinggi dan komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas.

Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaannya. Motivasi yang kuat dapat meningkatkan semangat kerja, keinginan untuk berprestasi, dan loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Anwar (2023) menjelaskan bahwa motivasi kerja yang tinggi memiliki pengaruh pada tingkat kepuasan karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa setiap karyawan yang saat bekerja memiliki motivasi yang baik, pastinya mereka puas terhadap tempat bekerjanya. Hal ini juga telah diteliti oleh Anwar (2023), Rahayu (2023), Rulianti (2023), Ratna (2022), dan Mirawati (2022) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selain dari motivasi kerja, kepuasan kerja seorang karyawan dapat dicapai jika memiliki komunikasi yang baik di dalam organisasi. Komunikasi antar karyawan yang baik pastinya membuat kenyamanan dalam bekerja sehingga kepuasan dapat tercapai. Permatasari (2023) menjelaskan bahwa komunikasi perlu dijaga dalam suatu organisasi agar kinerja dan kepuasan dapat tercapai. Hal ini juga sinergi dengan penelitian dari Permatasari (2023), Ardiyati (2023), Dyanto (2023), dan Burhan (2022) yang menunjukkan hasilnya bahwa komunikasi antar karyawan yang baik akan menciptakan kepuasan kerja yang tinggi.

Peran dari motivasi kerja dan komunikasi dalam membentuk kinerja karyawan pastinya tidak akan lepas dari kepuasan kerja. Karyawan dapat dikatakan kinerjanya baik apabila mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Untuk bisa mencapai sebuah kinerja yang baik, maka dibutuhkan suatu kepuasan yang tinggi pada karyawan. Kinerja yang baik dapat terbentuk karena adanya faktor yang mempengaruhi diantaranya yaitu motivasi kerja dan komunikasi. Sehingga dapat dikatakan jika kepuasan kerja menjadi sebuah mediator antara faktor-faktor penunjang dari karyawan dengan kinerja. Penelitian dari Seran (2023), Hafizh (2023), dan Siahaan (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi peran motivasi terhadap kinerja. Selain itu penelitian dari Naibaho (2024), Nurdin (2023), dan Mukhlidin (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi antara komunikasi dengan kinerja. Untuk itu dapat dikatakan jika kepuasan kerja memiliki peran dalam menciptakan kinerja yang baik

PT. Enggal Jaya Boja Kabupaten Kendal dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, sangat memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam internal maupun eksternal perusahaan. Salah satunya yaitu motivasi dan komunikasi dalam menunjang kinerja karyawan. Jika karyawan PT. Enggal Jaya Boja Kabupaten Kendal memiliki motivasi kerja yang baik dan komunikasi antar karyawan baik, dapat dipastikan mereka akan merasa betah dalam bekerja dan merasa puas dalam bekerja. Hal ini merupakan trend positif untuk menunjang kinerja karyawan. Untuk itu, kepuasan kerja karyawan sangat diperhatikan benar oleh PT. Enggal Jaya Boja Kabupaten Kendal. Penelitian ini mencoba merumuskan masalah penelitian

dimana untuk menguji bagaimana pengaruh motivasi dan komunikasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Serta menguji bagaimana peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Sumber Daya Manusia**

Setiap organisasi pastinya membutuhkan sebuah modal salah satunya yaitu modal manusia atau sering disebut sumber daya manusia. Hasibuan (2018) sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan fisik yang dimiliki oleh setiap individu, yang didorong oleh keinginan dan motivasi dalam memenuhi kebutuhan. Dalam membentuk sumber daya manusia yang mampu mencetak kinerja yang baik, pastinya membutuhkan faktor-faktor penunjang diantaranya motivasi dan komunikasi. Herzberg (2013) menjelaskan bahwa motivasi adalah hasil dari faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri, seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan pertumbuhan pribadi. Carl Hovland (2009) mendefinisikan komunikasi sebagai proses di mana individu atau kelompok menyampaikan pesan melalui simbol untuk memengaruhi perilaku dan sikap orang lain. Ia menekankan bahwa komunikasi adalah alat yang efektif dalam mempengaruhi sikap dan mengubah perilaku.

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Motivasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja**

Motivasi merupakan modal utama manusia dalam menjalankan aktivitas. Jika seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka akan menghasilkan kepuasan. Selain itu, motivasi itu digunakan untuk meraih sebuah kepuasan tersendiri bagi seseorang. Karyawan PT. Enggal Jaya Boja Kabupaten Kendal memiliki motivasi kerja yang baik untuk dapat meraih kepuasan dalam kerja. Untuk itu, dapat dikatakan jika motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga telah diteliti oleh Anwar (2023), Rahayu (2023), Rulianti (2023), Ratna (2022), dan Mirawati (2022) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pernyataan dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan sebuah hipotesis dalam penelitian ini yaitu :  
*H1 : Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.*

#### **Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja**

Komunikasi antar karyawan harus dijaga dengan baik karena memiliki dampak ada kepuasan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki rekan yang baik dan dapat berkomunikasi dengan baik, maka dapat diindikasikan memiliki kepuasan dalam bekerja. Mereka akan saling support dalam bekerja dan saling menjaga satu dengan yang lain. Untuk itu, dapat dikatakan jika komunikasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga telah diteliti oleh Permatasari (2023), Ardiyati (2023), Dyanto (2023), dan Burhan (2022) yang menunjukkan hasilnya bahwa komunikasi antar karyawan yang baik akan menciptakan kepuasan kerja yang tinggi. Dengan demikian, PT. Enggal Jaya Boja Kabupaten Kendal harus benar-benar menjaga komunikasi yang baik antar karyawan dalam segala kondisi apapun. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dirumuskan sebuah hipotesis yaitu :  
*H2 : Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.*

### **Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan dapat tercipta dengan baik karena karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan ini merupakan kepuasan yang harus diinginkan oleh karyawan. Jika karyawan merasa puas dalam bekerja, pastinya kinerja akan menjadi baik. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Fitriya (2023), Wahyuni (2023), Ihwanti (2023), dan Rosna (2023) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan diatas dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini diantaranya :

*H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.*

### **Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Selain berkaitan dengan kepuasan kerja, motivasi juga mampu menunjang kinerja yang baik. Jika seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi, pastinya akan dapat meraih kinerja yang baik. Jadi motivasi yang tinggi pastinya berperan positif dalam segala hal terutama pada kinerja karyawan. Untuk itu, PT. Enggal Jaya Boja Kabupaten Kendal sangat menjaga benar motivasi setiap karyawannya agar mampu mencetak kinerja dengan baik. Maka dapat dikatakan jika motivasi berkaitan dengan kinerja itu benar adanya. Hal ini juga telah diteliti oleh Fachrezi (2024), Saputra (2023), Harbiato (2023), dan Syahputra (2023) yang menghasilkan temuan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan argumen dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan sebuah hipotesis diantaranya :

*H4 : Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.*

### **Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Komunikasi juga memberikan peran dalam kepuasan serta kinerja. Maka dapat dikatakan bahwa organisasi yang memiliki komunikasi sangat baik, pastinya kinerjanya akan selalu baik. Mau dalam keadaan apapun tetap baik karena saling berkomunikasi dengan baik. Untuk itu, dapat dikatakan jika komunikasi dapat menunjang kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Pratiwi (2023), Al Kafit (2023), Ananda (2023), dan Fristky (2023) yang menyebutkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan tersebut dan dikuatkan oleh penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

*H5 : Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.*

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

Kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai mediator dalam mencetak kinerja karyawan yang baik. Jika karyawan memiliki motivasi yang bagus pastinya mereka akan mencari kepuasan dalam bekerja sehingga secara langsung maupun tidak, kinerja akan meningkat dengan sendirinya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja bisa menjadi mediator antara motivasi dengan kinerja karyawan. Hal ini juga dibuktikan melalui penelitian dari Daryanto (2023), Pasaribu (2023), Asri (2023), dan Dethan (2023) yang menghasilkan temuan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

*H6 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.*

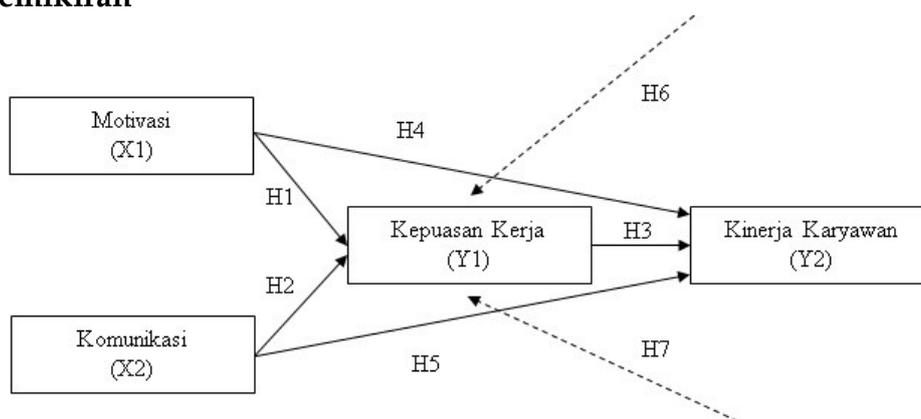
### **Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Selain menjadi penengah dari motivasi dengan kinerja, kepuasan kerja juga mampu menjadi penengah dari komunikasi dengan kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan jika

organisasi yang memiliki komunikasi baik antar karyawan maka akan mampu menciptakan kepuasan dalam bekerja yang secara tidak langsung kinerja karyawan juga akan meningkat. Untuk itu, organisasi harus memanajemen dengan baik agar terjadi perimbangan yang baik antara komunikasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Sehingga saling berkesinambungan. Penelitian dari Naibaho (2024), Nurdin (2023), dan Mukhlidin (2023) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi antara komunikasi dengan kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas yang diperkuat dengan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan sebuah hipotesis sebagai berikut :

*H7 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.*

### Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka pikir yang dikembangkan, 2024

### METODOLOGI

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dimana menjabarkan permasalahan yang ada dalam suatu organisasi yang berdasarkan hasil data yang telah diolah. Data yang didapatkan melalui observasi, angket kuesioner, dan wawancara. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai PT. Enggal Jaya Boja Kabupaten Kendal berjumlah 160 orang dan sampel yang digunakan sebanyak 160 juga dengan menggunakan metode sampel jenuh (sensus) penentuan sampelnya. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 23. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji instrumen data, uji kelayakan model, uji hipotesis, dan uji sobel.

### HASIL DAN DISKUSI

#### Uji Instrumen Data

Berdasarkan hasil pengolahan data, didapatkan hasil pengujian validitas berupa nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Seluruh indikator dari masing-masing variabel menghasilkan nilai r hitung diatas r tabel yang mengindikasikan bahwa uji validitas telah teruji dengan baik dan dinyatakan seluruh indikator valid. Untuk memperjelas hasil pengolahan, maka dilakukan pengujian lanjut berupa uji reliabilitas. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan seluruh r hitung di atas r standar (0,60) yang ditentukan. Hal ini dapat dikatakan jika pengujian reliabilitas menunjukkan hasil yang reliabel. Dengan hasil pengujian yang menunjukkan seluruhnya valid dan reliabel, maka dapat dilakukan pengujian lebih lanjut dengan alat uji yang lain.

### Uji Kelayakan Model

Model	Adjusted R Square
1	.586

Tabel 1. Uji koefisien determinasi 1, 2024

Model	Adjusted R Square
1	.622

Tabel 2. Uji koefisien determinasi 2, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil pengujian uji koefisien determinasi 1 dan 2. Pengujian koefisien determinasi 1 menunjukkan hasil sebesar 0,586 yang dapat diartikan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi dan komunikasi sebesar 58,6%, sedangkan sisanya 41,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Sedangkan pengujian koefisien determinasi 2 menunjukkan hasil sebesar 0,622 yang dapat diartikan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi, komunikasi, dan kepuasan kerja sebesar 62,2%, sedangkan sisanya 37,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Selanjutnya dilakukan pengujian f yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Model	F	Sig.
1	19,424	.001

Tabel 3. Uji f1, 2024

Model	F	Sig.
1	27,540	.000

Tabel 4. Uji f2, 2024

Berdasarkan pengujian F1 dan F2 dapat dikatakan bahwa pengujian F1 menunjukkan hasil nilai sig 0,001 dibawah  $\alpha = 0,05$ , dengan f hitung 19,424 lebih dari nilai f tabel. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel motivasi dan komunikasi secara bersama-sama dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Sedangkan pengujian F2 menunjukkan hasil nilai sig 0,000 dibawah  $\alpha = 0,05$ , dengan f hitung 27,540 lebih dari nilai f tabel. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi, komunikasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### Uji Hipotesis

Model		Standardize	t	Sig.
		d Coefficients		
		Beta		
1	(Constant)		3.758	.000
	Motivasi (X <sub>1</sub> )	.355	2.916	.004
	Komunikasi (X <sub>2</sub> )	.301	2.712	.009

Tabel 5. Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil yang dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Pengujian hipotesis (H1) motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai sig 0,004 dibawah dari  $\alpha = 0,05$ , dengan nilai t hitung sebesar 2,916 lebih dari t tabel. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti (hipotesis1 diterima).
2. Pengujian hipotesis (H2) komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai sig 0,009 dibawah dari  $\alpha = 0,05$ , dengan nilai t

hitung sebesar 2,712 lebih dari t tabel. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti (hipotesis2 diterima).

Model		Standardized Coefficient	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		3.615	.000
	<b>Motivasi (X<sub>1</sub>)</b>	.119	2.580	.022
	Komunikasi (X <sub>2</sub> )	.108	2.519	.025
	Kepuasan Kerja (Y <sub>1</sub> )	.526	3.036	.002

Tabel 6. Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil yang dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Pengujian hipotesis (H3) motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai sig 0,022 dibawah dari  $\alpha = 0,05$ , dengan nilai t hitung sebesar 2,580 lebih dari t tabel. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti (hipotesis3 diterima).
2. Pengujian hipotesis (H4) komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai sig 0,025 dibawah dari  $\alpha = 0,05$ , dengan nilai t hitung sebesar 2,519 lebih dari t tabel. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti (hipotesis4 diterima).
3. Pengujian hipotesis (H5) kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai sig 0,002 dibawah dari  $\alpha = 0,05$ , dengan nilai t hitung sebesar 3,036 lebih dari t tabel. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti (hipotesis5 diterima).

### Uji Sobel

Pengujian Hipotesis 6 (H7) kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengujian hipotesis 6 (H6) diterima. Sedangkan pengujian Hipotesis 7 (H7) kepuasan kerja memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengujian hipotesis 7 (H7) diterima

### Motivasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian Hipotesis 1 (H1) menunjukkan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat diinterpretasikan jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, maka kepuasan kerja dapat dihasilkan. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Anwar (2023), Rahayu (2023), Rulianti (2023), Ratna (2022), dan Mirawati (2022) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. PT. Enggal Jaya Boja Kabupaten Kendal benar-benar selalu memberikan motivasi kepada seluruh karyawan untuk bisa bekerja dengan baik karena nanti akan

mendapatkan hasil yang diinginkan seperti ada bonus, insentif, promosi jabatan, dan lain-lain. Berdasarkan hasil penelitian yang selaras dengan penelitian terdahulu. Maka dapat disimpulkan jika motivasi benar-benar dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

### **Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja**

Pengujian Hipotesis 2 (H2) menunjukkan komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat diinterpretasikan jika karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan karyawan lain, maka kepuasan kerja dapat tercipta dengan baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Permatasari (2023), Ardiyati (2023), Dyanto (2023), dan Burhan (2022) yang menunjukkan hasilnya bahwa komunikasi antar karyawan yang baik akan menciptakan kepuasan kerja yang tinggi. PT. Enggal Jaya Boja Kabupaten Kendal selalu menjaga komunikasi antar karyawan dengan baik agar semakin solid dalam bekerja sendiri maupun tim. Berdasarkan hasil penelitian yang selaras dengan penelitian terdahulu. Maka dapat disimpulkan jika komunikasi benar-benar dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

### **Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian Hipotesis 3 (H3) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diinterpretasikan jika kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi dengan baik, maka kinerja karyawan dapat tercipta dengan baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Fitriya (2023), Wahyuni (2023), Ihwanti (2023), dan Rosna (2023) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. PT. Enggal Jaya Boja Kabupaten Kendal memberikan kepuasan yang optimal untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Berdasarkan hasil penelitian yang selaras dengan penelitian terdahulu. Maka dapat disimpulkan jika kepuasan kerja benar-benar dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### **Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian Hipotesis 4 (H4) menunjukkan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diinterpretasikan jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka kinerja karyawan dapat tercipta dengan baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Fachrezi (2024), Saputra (2023), Harbiato (2023), dan Syahputra (2023) yang menghasilkan temuan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. PT. Enggal Jaya Boja Kabupaten Kendal berusaha dengan baik dalam mengelola karyawan agar selalu menjaga motivasi kerjanya agar kinerja karyawan maupun perusahaan semakin meningkat. Berdasarkan hasil penelitian yang selaras dengan penelitian terdahulu. Maka dapat disimpulkan jika motivasi kerja benar-benar dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### **Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian Hipotesis 5 (H5) menunjukkan komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diinterpretasikan jika karyawan mampu berkomunikasi dengan baik dalam bekerja, maka kinerja karyawan dapat meningkat. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Pratiwi (2023), Al Kafit (2023), Ananda (2023), dan Fristky (2023) yang menyebutkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komunikasi karyawan di PT. Enggal Jaya Boja Kabupaten Kendal terjalin dengan baik dan solid untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun perusahaan semakin

meningkat. Berdasarkan hasil penelitian yang selaras dengan penelitian terdahulu. Maka dapat disimpulkan jika komunikasi benar-benar dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

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

Pengujian Hipotesis 6 (H6) menunjukkan kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diinterpretasikan jika karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi maka nantinya kepuasan kerja akan dapat tercipta sehingga mereka akan dapat meningkatkan performa kinerja dengan baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Daryanto (2023), Pasaribu (2023), Asri (2023), dan Dethan (2023) yang menghasilkan temuan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. PT. Enggal Jaya Boja Kabupaten Kendal berusaha semaksimal mungkin untuk menjaga motivasi karyawan agar mampu meningkatkan kinerjanya dengan memberikan kepuasan kerja yang baik. Mereka diberikan motivasi untuk dapat meraih apa yang diinginkan sehingga kepuasan kerja dapat tercipta dan kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan hasil penelitian yang selaras dengan penelitian terdahulu. Maka dapat disimpulkan jika kepuasan kerja benar-benar mampu menjadi mediator untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian Hipotesis 7 (H7) menunjukkan kepuasan kerja memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diinterpretasikan jika karyawan yang mampu berkomunikasi dengan baik dengan karyawan lain maka akan tercipta kepuasan kerja yang akan meningkatkan performa kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Naibaho (2024), Nurdin (2023), dan Mukhlidin (2023) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi antara komunikasi dengan kinerja karyawan. PT. Enggal Jaya Boja Kabupaten Kendal berusaha semaksimal mungkin untuk menjaga komunikasi antar karyawan dengan baik agar tidak terjadi perpecahan. Komunikasi yang baik akan menciptakan lingkungan yang solid dan kerja sama tim yang baik yang berimbas pada kepuasan kerja. Hal ini pastinya akan meningkatkan kinerja karena karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian yang selaras dengan penelitian terdahulu. Maka dapat disimpulkan jika kepuasan kerja benar-benar mampu menjadi mediator untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan penelitian diatas yang telah diteliti, maka dapat menghasilkan temuan yang dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diartikan jika motivasi yang dimiliki karyawan sangat baik, maka karyawan akan dapat mencetak kinerja dengan baik di PT. Enggal Jaya Boja Kabupaten Kendal.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diartikan jika komunikasi antar karyawan di PT. Enggal Jaya Boja Kabupaten Kendal terjalin dengan baik, maka karyawan akan dapat mencetak kinerja dengan baik.
3. Kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat diartikan jika karyawan mampu mencetak kinerja dengan baik, maka

kepuasan kerja karyawan di PT. Enggal Jaya Boja Kabupaten Kendal akan dapat tercipta dengan baik.

4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat diartikan jika karyawan memiliki motivasi yang sangat baik, maka kepuasan kerja karyawan juga akan tercipta dengan baik di PT. Enggal Jaya Boja Kabupaten Kendal.
5. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat diartikan jika komunikasi antar karyawan dapat berjalan dengan baik, maka karyawan dapat mencapai kepuasan dalam bekerja di PT. Enggal Jaya Boja Kabupaten Kendal.
6. Kinerja karyawan mampu memediasi antara motivasi dengan kepuasan kerja. Sehingga dapat diartikan jika motivasi kerja yang dimiliki karyawan sangat tinggi mampu meningkatkan kinerja yang baik, hal ini membuat kepuasan kerja karyawan juga tinggi.
7. Kinerja karyawan mampu memediasi antara komunikasi dengan kepuasan kerja. Sehingga dapat diartikan jika komunikasi antar karyawan dapat berjalan dengan baik mampu meningkatkan kinerja karyawan, hal ini pastinya berdampak pada kepuasan kerja yang tinggi pada PT. Enggal Jaya Boja Kabupaten Kendal.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian lebih lanjut. Saran dan masukan yang tepat yaitu faktor-faktor penunjang kepuasan kerja karyawan itu sangat banyak dan tidak terbatas pada motivasi dan komunikasi saja. Sehingga penelitian selanjutnya hendaknya meneliti faktor-faktor penunjang lainnya untuk dapat pengembangan penelitian yang lebih baik.

### **Referensi :**

- Al Kafit, M. A., & Saputri, R. D. A. (2023). *Pengaruh Diklat Karyawan, Kemampuan Karyawan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pln (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Sidoarjo*. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 1162-1165.
- Ananda, F. R. (2023). *Literature Review Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Karyawan CV. Tidar Jaya*. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 4(2), 75-85.
- Anwar, A., Perkasa, D. H., Harini, H., Parashakti, R. D., & Wuryandari, N. E. R. (2023). *Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja*. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1744-1754.
- Ardiyati, M. B., & Saputra, A. R. P. (2023). *Analisis Kemampuan Kerja, Komunikasi, dan Konflik Kerja-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Guru*. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 8(1), 16-28.
- Asri, D. H., & Chanada, E. (2023). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Pelatihan, Lingkungan Dan Budaya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi*. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 445-453.
- Burhan, M., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2022). *Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)*. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 447-458.

- Daryanto, F., FoEh, J. E., & Niha, S. S. (2023). *Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)*. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 2(2), 217-225.
- Dethan, S. C., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2023). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 675-687.
- Dyanto, D., & Sitorus, D. H. (2023). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bravo Engineering*. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 92-101.
- Fitriya, A., & Kustini, K. (2023). *Pengaruh kepuasan kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja*. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(2), 634-649.
- Fristky, D. I., & Suwarni, E. (2023). *Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang*. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 828-842.
- Fachrezi, F. R., & Prasetyo, B. (2024). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai*. *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*, 4(1), 107-115.
- Hafizh, M. A. (2023). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan CV. Tiga Berlian (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia)*.
- Harbiato, F., & Perkasa, D. H. (2023). *Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Cabang Latumentten Jakarta Barat*. *Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(4), 193-198.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herzberg, Frederick. (2013). *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*. *Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed*.
- Hovland, Carl I. (2009). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Terjemahan Dedy Mulyana. Jakarta: Erlangga.
- Ihwanti, R., & Gunawan, C. (2023). *Literature Review: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan*. *Jurnal Pijar*, 1(2), 51-59.
- Mirawati, R., Ihsani, N., Gunawan, N. F., Putri, N., & Teresya, R. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)*. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(3), 647-659.
- Mukhlidin, M., Rowiyani, R., & Muslikhun, A. (2023). *Analisis Peningkatan Komitmen Organisasi Melalui Disiplin Kerja Dan Komunikasi Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja*. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 321-333.
- Naibaho, R., & Lubis, E. R. (2024). *Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di PT Indomarco Prismatama Cabang Medan*. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(1), 2912-2917.
- Nurdin, S., & Prinandita, S. (2023). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pegawai*. *Jurnal Sains Manajemen*, 5(1), 14-25.

- Pasaribu, S. (2023). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Universitas Haji Sumatera Utara*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 82-91.
- Permatasari, S., & Yanuar, Y. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kompensasi*. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(3), 726-735.
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). *Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 561-570.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 370-386.
- Ratna Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1204-1211.
- Rosna, R. H., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 571-579.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 849-858.
- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang*. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 62-74.
- Seran, R. W., Ariyani, I., & Heriani, H. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan Di Provinsi Nusa Tenggara Timur*. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 744-769.
- Siahaan, S. M. D., Tarumingkeng, R. C., & Assa, A. F. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di PT Intraco Penta TBK*. *Jurnal Bina Manajemen*, 12(1), 345-362.
- Syahputra, F. P., Badri, J., Susanti, F., & Ramafina, S. F. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang*. *Jurnal Economina*, 2(5), 1075-1087.
- Wahyuni, S. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Taman Rahayu Bekasi*. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(2), 172-179.