

Journal of Management and Business Students

Vol. 2, No. 1, Juni 2026, pp. 001-010

<https://journal.itbind.ac.id/index.php/jmbi>

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KANTOR DINAS SOSIAL KABUPATEN INDRAGIRI HULU

Depiliani¹, Puspa Dewi², Said Afriaris³

¹ Management, Institute of Technology and Business Indragiri, Rengat, Indonesia

² Management, Institute of Technology and Business Indragiri, Rengat, Indonesia

³ Management, Institute of Technology and Business Indragiri, Rengat, Indonesia

*its.me.mphie@gmail.com¹

*puspadewi@stieindragiri.ac.id²

*saidafriaris@gmail.com³

Abstract

A phenomenon occurring at the Indragiri Hulu Regency Social Services Office (SDA) is the need to improve employee effectiveness, as evidenced by the distribution of Non-Cash Food Assistance (BPNT), which has not yet met the established target. Employee effectiveness is crucial for organizations to achieve their goals. Many factors influence employee effectiveness, including work motivation, communication, and job satisfaction.

This study was conducted on employees of the Indragiri Hulu Regency Social Services Office with the aim of analyzing the influence of work motivation and communication on job satisfaction. The purpose of this study was to analyze the influence of work motivation, communication, and job satisfaction on employee effectiveness, as well as the influence of work motivation and communication on employee effectiveness through job satisfaction at the Indragiri Hulu Regency Social Services Office.

The analytical method used was quantitative research. The data used were primary data with a sample size of 66 employees. Path analysis, multiple correlation coefficients and coefficients of determination, F-tests, and t-tests were used, assisted by SPSS.

The results showed that work motivation and communication, job satisfaction, and work motivation, communication, and job satisfaction influenced employee effectiveness. Work motivation and communication do not influence employee work effectiveness through job satisfaction.

Keywords : *Work Motivation, Communication, Job Satisfaction, Work Effectiveness.*

1. Pendahuluan

Dinas Sosial merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hulu yang berada di bawah kepemimpinan Bupati. Dinas Sosial memiliki peran yang sangat penting dalam membantu pelaksanaan kebijakan sosial daerah dan program-program pemerintah daerah yang berkaitan dengan kesejahteraan sosial. Kebijakan ini biasanya berkaitan dengan pengentasan kemiskinan, penanganan masalah sosial, pemberdayaan masyarakat, dan pemberian bantuan sosial.

Bagi masyarakat Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu merupakan instansi yang meningkatkan Kualitas dan Perluasan Jangkauan Pelayanan Kesejahteraan Sosial Bagi Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS) serta Partisipasi Masyarakat Melalui Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial (PSKS). Menumbuhkan dan Meningkatkan Nilai-nilai

Kejuangan, Kepahlawanan, Kepedulian dan Kesetiakawanan Sosial Masyarakat.

Dalam menunjang pelaksanaan tugasnya Dinas Sosial membutuhkan sumber daya manusia yang melaksanakan tugas dan perannya untuk membantu dalam pencapaian tujuan dari instansi tersebut. Tujuan dari suatu instansi akan tercapai jika memiliki sumber daya manusia yang handal, terampil dan berkualitas sehingga dapat berkontribusi secara optimal dan mencapai tujuan secara efektif sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Efektivitas kerja pegawai merupakan faktor terpenting dalam melaksanakan kegiatan instansi yang perlu diperhatikan agar tujuan dari organisasi dapat tercapai secara efektif. Organisasi dikatakan efektif jika mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik secara optimal maupun secara tepat. Ini berarti organisasi harus memiliki rencana dan strategi yang jelas untuk mencapai tujuan tersebut. Efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu dapat dilihat dari kesesuaian perencanaan dan hasil akhir pekerjaan pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

Pada tabel 1.1 dapat diketahui bahwa masih terdapat Penyaluran Bantuan BPNT yang belum terealisasi secara sempurna. Kondisi ini diakibatkan oleh beberapa faktor yang dimana kurangnya ketelitian pegawai dalam melakukan penginputan data sehingga ditemukan data yang tidak valid seperti kesalahan pada Nomor Induk Kependudukan (NIK), nama atau Kartu Keluarga (KK), alamat domisili yang sudah berganti, data yang tidak dilakukan pengupdatean sehingga data bermasalah pada tahun lalu keluar kembali pada tahun berikutnya.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai yakni motivasi kerja, komunikasi dan kepuasan kerja. Motivasi merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. (Afandi, 2018).

Pada tabel 1.2 dapat diketahui jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan pada setiap tahunnya sangat sedikit dibandingkan jumlah pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu yang ada. Pelatihan merupakan upaya yang dilakukan untuk peningkatan efektivitas dan efesiensi organisasi, pendidikan dan pelatihan ini dapat diberikan secara berkala agar setiap pegawai tetap dapat meningkatkan kompetensinya agar dapat meningkatkan kinerja instansi.

Efektivitas juga dipengaruhi oleh komunikasi. Suatu komunikasi yang baik dan lancar akan menghasilkan informasi yang baik untuk kebutuhan para atasan dan karyawan. Sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Komunikasi merupakan teknik penyampaian inspirasi, informasi, serta pengertian dari seseorang pada orang lain seraya berkeinginan orang tersebut mampu mendefinisikan selaras dengan sasaran yang dimaksud. (Mangkunegara, 2017). Pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu ini komunikasi yang terjadi antar pegawai kurang efektif sehingga informasi penting terkadang tidak tersampaikan dan mengakibatkan lambatnya pimpinan mengambil keputusan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana karyawan memandang (mengalami, menghargai, merasakan, dan menjalani) pekerjaan mereka. (Handoko, 2000).

Kepuasan kerja merupakan faktor yang juga mempengaruhi dalam peningkatan efektivitas kerja. Salah satu indikator dari kepuasan kerja yaitu adanya promosi. Promosi jabatan adalah proses peningkatan posisi atau pangkat seseorang dalam sebuah instansi. Promosi biasanya melibatkan peningkatan tanggung jawab, wewenang, dan sering kali disertai dengan kenaikan gaji atau kompensasi lainnya.

Pada tabel 1.3 diatas dapat diketahui jumlah pegawai yang mendapatkan promosi di Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu semakin menurun. Promosi yang dilakukan ini baik

berupa promosi jabatan struktural, promosi jabatan fungsional serta promosi pangkat dan golongan. Pegawai sering mengalami kesulitan naik pangkat atau promosi jabatan karena beberapa faktor, termasuk regulasi, sistem penilaian kinerja, dan juga faktor internal individu.

Promosi jabatan adalah langkah penting dalam pengembangan karier seseorang, memberikan pengakuan atas kerja keras dan kompetensi, serta membuka peluang untuk pertumbuhan karier lebih lanjut. Sehingga pegawai lebih bersemangat lagi dalam pencapaian tujuan dari pekerjaannya. Berkaitan dengan uraian di atas maka penulis bermaksud membahas dan memberikan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu”.

2. Tinjauan Pustaka dan Hipotesis

Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja pegawai adalah keadaan atau kemampuan keberhasilan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh manusia untuk memberikan hasil yang diharapkan dan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan (Bormasa, 2022:133). Efektivitas kerja adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan (Julian dan Wirawan, 2024:807). Efektivitas kerja adalah pemenuhan impian atas pelaksanaan tugas yang telah dilakukan dengan bantuan tenaga kerja dalam menyelesaikan tugasnya dalam merangkai impian-impian yang disukai, yang diukur penggunaan kesesuaian pembuatan rencana dengan impian, pengorganisasian kewajiban kewajiban tugas (pelaksanaan kerja, mengarahkan interaksi kerja), kinerja tantangan (challenge performance), efek produk yang dieksekusi (output yang efisien), dan kepuasan pribadi (private satisficing). (Fariska. et al. 2021) Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja merupakan suatu keberhasilan dalam pencapaian tujuan yang memperhatikan kuantitas, kualitas dan waktu dalam pencapaiannya sehingga mencapai hasil yang dikehendaki.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi (Edison, et al. 2020: 210). Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi (Rusli, 2020).

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan atau ekspresi sikap yang positif atas pekerjaan yang dilakukan, sehingga mereka terpacu untuk mengerahkan segala sumber daya yang dimiliki dalam rangka memenuhi tugas dan tanggung jawabnya (Melani, et al. 2016). Dari beberapa definisi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang mereka lakukan sehingga mereka terpacu untuk menyelesaikan perkerjaan dan bertanggungjawab atas pekerjaan tersebut.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu pemicu untuk karyawan dalam bekerja agar bekerja dengan lebih baik dan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu. Motivasi bisa berasal dari dalam maupun luar diri sendiri. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. (Khaeruman et al. 2021:21) Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keinginan dalam rangka pemenuhan kebutuhan yang berbeda beda. keputusan yang terjadi pada diri seseorang (Bormasa 2022: 59). Motivasi kerja sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi

dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016:143).

Motivasi kerja adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Uno, 2011:112). Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu tindakan atau dorongan yang dapat mempengaruhi individu secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan tindakan dengan tujuan tertentu.

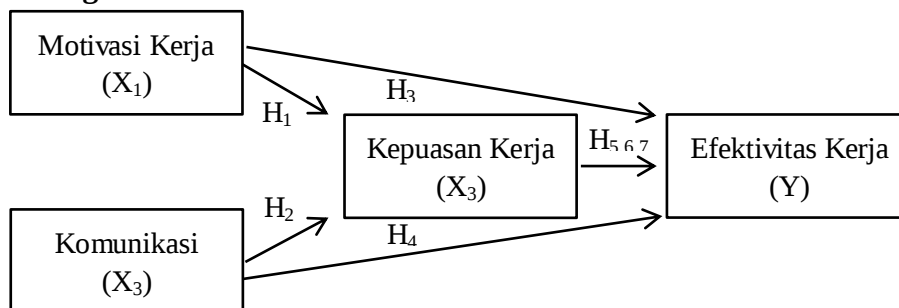
Komunikasi

Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Mangkunegara, 2020:145). Komunikasi adalah sarana penyampaian sebagai informasi dari pengirim pesan sebagai komunikator dan penerima pesan sebagai komunikan (Siagian, 2017).

Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, oleh komunikator kepada komunikan baik secara lisan maupun tulisan oleh dua orang atau lebih yang dapat menimbulkan pemahaman dalam suatu masalah (Wulandari, et al. 2020).

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui media yang menimbulkan efek tertentu (Rizki dan Siregar, 2023:9). Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi suatu proses pertukaran informasi terkait dua orang atau lebih guna mengubah tingkah laku mereka.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 : Kerangka Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, perumusan masalah, dan telaah pustaka maka penulis dapat mengemukakan hipotesis atau jawaban sementara sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu.
2. Komunikasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu.
3. Motivasi berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu.
4. Komunikasi berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu.
5. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu.
6. Motivasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap efektivitas kerja melalui kepuasan kerja pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu.
7. Komunikasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap efektivitas kerja melalui kepuasan kerja pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian mencakup teknik dan prosedur penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggambarkan tentang peran beban kerja dalam memediasi kepuasan kerja dan motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian langsung pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau dengan alamat Jalan Batu Canai No. 19 Kelurahan Pematang Reba Kecamatan Rengat Barat.

Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari pertanyaan yang diajukan. Rumus persamaan analisis jalur yang di gunakan pada penelitian ini adalah:

$$Y : Py_{x1}X_1 + Py_{x2}X_2 + Py_{x3}X_3 + e$$

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Persamaan struktural Analisis path

Berikut adalah hasil persamaan struktural yang dihasilkan:

Tabel 1 : Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.135	1.092		-1.039	.303
1 Motivasi Kerja	.291	.102	.236	2.849	.006
Komunikasi	.210	.074	.304	2.824	.006
Kepuasan Kerja	.233	.068	.382	3.421	.001

a. Dependent Variable: Efektivitas_Kerja

Sumber : Lampiran Output SPSS V22

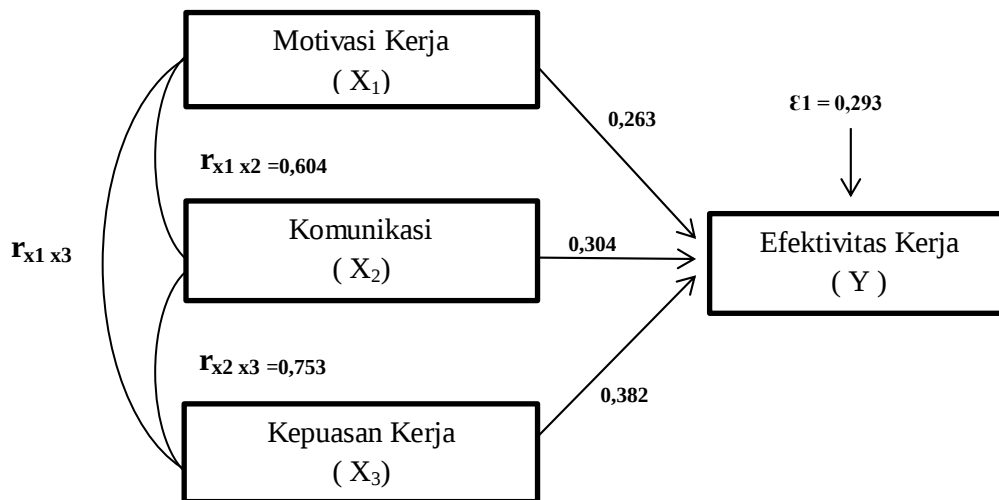
Persamaan Regresinya sebagai berikut:

$$Y = 0,263 X_1 + 0,304 X_2 + 0,382 X_3 + 0,293$$

Hubungan dan Pengaruh Nilai Independen Terhadap Dependen

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja sebesar 0,263.
2. Pengaruh komunikasi terhadap efektivitas kerja sebesar 0,304.
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja sebesar 0,382.
4. Hasil dari korelasi berganda menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel motivasi kerja, komunikasi dan kepuasan kerja dengan efektivitas kerja yaitu sangat kuat, hal ini karena nilai R sebesar 0,841.
5. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,707, berarti bahwa 70,7% besar pengaruh variabel motivasi kerja, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap variabel efektivitas kerja.
6. Pengaruh variabel lain diluar model (ϵ^2) terhadap efektivitas kerja sebesar (ϵ^2) = $1 - R^2 = 1 - 0,707 = 0,293$.

Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur II sebagai berikut:



Gambar 2 : Kerangka Jalur

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (X3), dimana thitung motivasi kerja yaitu 3,023 lebih besar dari ttabel yaitu 1,99773 dengan nilai signifikasinya $0,004 < 0,05$. Artinya motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (X3).
2. Pengaruh komunikasi (X2) terhadap kepuasan kerja (X3), dimana thitung komunikasi yaitu 5,926 lebih besar dari ttabel yaitu 1,99773 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya komunikasi (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (X3).
3. Pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap efektivitas kerja (Y), dimana thitung motivasi kerja yaitu 2,849 lebih besar dari ttabel yaitu 1,99834 dengan nilai signifikan $0,006 < 0,05$. Artinya motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y).
4. Pengaruh komunikasi (X2) terhadap efektivitas kerja (Y), dimana thitung komunikasi yaitu 2,824 lebih besar dari ttabel yaitu 1,99834. Artinya komunikasi (X2) berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y).
5. Pengaruh kepuasan kerja (X3) terhadap efektivitas kerja (Y), dimana thitung disiplin kerja yaitu 3,421 lebih besar dari ttabel yaitu 1,99834 dengan nilai sinifikasi $0,001 < 0,05$. Artinya kepuasan kerja (X3) berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y).
6. Pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap efektivitas kerja (Y) secara tidak langsung melalui kepuasan kerja (X3) adalah: $X1 \rightarrow X3 \rightarrow Y = (0,294) (0,382) = 0,112$
Dimana besar pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap efektivitas kerja (Y) secara tidak langsung melalui kepuasan kerja (X3) adalah 0,112. Sedangkan pengaruh secara langsung motivasi kerja (X1) terhadap efektivitas kerja (Y) yaitu sebesar 0,263. Dengan demikian pengaruh langsung motivasi kerja terhadap efektivitas kerja lebih besar dari pengaruh tidak langsung motivasi kerja melalui kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja. Artinya motivasi melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja.
7. Pengaruh komunikasi (X2) terhadap efektivitas kerja (Y) secara tidak langsung melalui kepuasan kerja (X3) adalah: $X2 \rightarrow X3 \rightarrow Y = (0,576) (0,382) = 0,220$
Dimana besar pengaruh komunikasi terhadap efektivitas kerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja adalah 0,220. Sedangkan pengaruh langsung komunikasi terhadap

efektivitas kerja yaitu sebesar 0,304. Dengan demikian pengaruh langsung komunikasi terhadap efektivitas kerja lebih besar dari pengaruh tidak langsung komunikasi melalui kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja. Artinya komunikasi melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Pembahasan

Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fariska et al, 2022 dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap efektivitas kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. Dengan hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Pegawai

Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu Najmudin, 2021 dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Dengan hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada sekolah Madrasah Aliyah Negeri 2 Kebumen.

Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Efektivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu Rahadian dan Kencana, 2016 dengan judul Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam Di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor. Dengan hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor Penanggulangan Bencana Alam Di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor.

Komunikasi Berpengaruh Terhadap efektivitas Kerja

Komunikasi yang jelas, terbuka, dan tepat sasaran meminimalkan terjadinya kesalahpahaman, mempercepat aliran informasi, serta memudahkan koordinasi antar individu maupun antar bidang pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu. Dengan adanya komunikasi yang baik, pegawai dapat bekerja sesuai dengan prosedur dan target yang telah ditetapkan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi Kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu Julian dan Wirawan, 2023 dengan judul Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Tabalong Jaya Marga Bersama Kabupaten Tabalong. Dengan hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan komunikasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada Pt. Tabalong Jaya Marga Bersama Kabupaten Tabalon.

Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Efektivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu Selvia, 2021 dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Smp Negeri 1 Belitang Mulya Oku Timur. Dengan hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai.

Motivasi Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Melani et al, 2016 dengan judul Pengaruh Komunikasi Organisasi, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja

Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Ungaran Sari Garments Iii Pringapus Unit Pringapus Iii Departemen Sewing Assembly Line. Dengan hasil penelitian terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Komunikasi Tidak Berpengaruh Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Najmudin, 2021 dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Dengan hasil penelitian ada pengaruh komunikasi terhadap efektivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada guru di Sekolah Madrasah Aliyah Negeri 2 Kebumen.

5. Kesimpulan

Dari hasil analisa data dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu.
2. Komunikasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu.
3. Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu.
4. Komunikasi berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kantor Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kantor Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu.
6. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja melalui kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu.
7. Komunikasi tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja melalui kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu.

6. Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Institut Teknologi dan Bisnis Indragiri atas dukungan selama penelitian ini berlangsung. Terima kasih juga kepada Ibu Dr. Puspa Dewi, S.E., M.M dan Bapak Said Afriaris, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing atas waktu dan masukannya yang berharga dalam perbaikan penelitian ini.

7. Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Zanafa Publishing, Riau.
- Bormasa, Monica Feronica, 2022. Kepemimpinan dan Efektivitas Kerja CV. Pena Persada, Jawa Tengah.
- Edison, Emron. Anwar, Yohny. Komariyah, Imas. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi.
- Fariska, Dita. Kirana, Kusuma C. Subiyanto, Didik. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol XIII, hal 79-87.
- Handoko, T. Hani. (2000). Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia (Edisi 2). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Bumi Aksara, Jakarta
- Julian & Wirawan. 2024 Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Tabalong Jaya Marga Bersama Kabupaten Tabalong. STIA Balong, Vol 7, Hal 806-814.

- Khaeruman, Marnisah, Luis. Idrus, Syeh. Irawat, Laila. Farradia, Yuary. Erwantiningsih, Eni. Hartatik. Supatmin. Yuliana. Aisyah, Nur. Natan, Nurdin. Widayanto, M.T. Ismawati. 2021. Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. CV. AA. Rizky, Serang Banten.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Melani, Puput D. Warso, Mukeri M. Haryono, Andi T. 2016. Pengaruh Komunikasi Organisasi, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Ungaran Sari Garments III Pringapus Unit Pringapus III Departemen Sewing Assembly Line. Jurnal Of Management, Vol 2 No. 2
- Rizki, Juni, W.S. dan Siregar, Elsi Zuraidah. 2023. Manajemen Komunikasi Organisasi Dalam Pemberdayaa Masyarakat. Akademia Pustaka, Tulungaung.
- Rusli, Agus Zamroni. (2020). Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Politeknik Negeri Ujung Pandang. Jurnal ilmiah terkait manajemen dan sumber daya manusia.
- Siagian, Sondang P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta