

**PENGARUH DISIPLIN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada Pegawai Non Nakes Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Petanahan)**

Chosina Ika Febrianty
chosina15@gmail.com
Esti Margiyanti Utami
estiutami@umpwr.ac.id
Wijayanti
wijayanti@umpwr.ac.id

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor produksi yang ada pada perusahaan akan tetapi peranannya dalam mencapai tujuan sangatlah besar. Sumber daya manusia dalam setiap organisasi baik publik maupun bisnis adalah sumber daya yang utama, di samping berbagai sumber daya lainnya. Oleh sebab itu, dalam mengelola berbagai sumber daya tersebut sumber daya manusianya harus berkualitas. Untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal, perusahaan sebaiknya juga berupaya agar para pegawai memperoleh kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan salah satunya dengan memperhatikan kedisiplinan dan komunikasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk menguji pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai, (2) untuk menguji pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai, (3) untuk menguji pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja pegawai, (4) untuk menguji pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai, (5) untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, (6) untuk menguji pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai mediasi, (7) untuk menguji pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Sampel penelitian ini adalah pegawai tetap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Petanahan yang berjumlah 74 orang. Pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner dengan skala *likert*. Instrumen utama yang digunakan untuk memperoleh data kuesioner masing-masing sudah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan alat bantu *Smart PLS 3.0 Windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, (4) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, (5) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (6) kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai, (7) kepuasan kerja terbukti memediasi komunikasi terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Disiplin, Komunikasi, Kinerja Pegawai, Kepuasan kerja

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor produksi yang ada pada perusahaan akan tetapi peranannya dalam mencapai tujuan sangatlah besar (Afandi, 2018:3). Sumber daya manusia dalam setiap organisasi baik publik maupun bisnis adalah sumber daya yang utama, di samping berbagai sumber daya lainnya. Oleh sebab itu, dalam mengelola berbagai sumber daya tersebut sumber daya manusianya harus berkualitas (Sinambela, 2016:3). Hal ini dapat dilihat dari aktivitas SDM yang merupakan tindakan yang diambil untuk memberikan dan mempertahankan kinerja kerja yang memadai bagi organisasi (Sinambela, 2016:15).

Menurut Sinambela (2016:483) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil sesuai yang diharapkan. Kinerja adalah suatu konsep yang multidimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*) (Afandi, 2018:84). Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyesuaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2019:182). Disamping itu faktor disiplin juga berperan penting dalam mempengaruhi kinerja, karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik maka sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Adapun faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja.

Menurut Heidjrachman dan Husan dalam Sinambela (2016:334) disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap "perintah" dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada "perintah". Menurut Hasibuan (2019:193) disiplin adalah suatu kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno, 2020:87). Menurut Afandi (2018:11) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi. Sebagai faktor penting yang juga mempengaruhi kinerja adalah terkait dengan faktor komunikasi.

Komunikasi merupakan proses menyampaikan suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, secara langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku (Afandi, 2018:47-48). Komunikasi adalah suatu proses di mana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi, dan masyarakat menciptakan dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang (Triana dan Feriyanto, 2015:156). 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, 2022:145).

Menurut Kasmir (2019:189-193) selain faktor disiplin dan komunikasi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dipenelitian

ini menjadi variabel mediasi yang mempengaruhi variabel disiplin, komunikasi, dan kepuasan kerja. Menurut Afandi (2018:75) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (*internal*) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (*eksternal*), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri (Sinambela, 2016:303). Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif (Robbins dan Judge, 2017:46). Kepuasan kerja merupakan sikap dan rasa seseorang pekerja dalam menjalankan pekerjaannya dan kepuasan kerja tersebut akan didapatkan apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dan kenyataan yang didaparkannya di tempat dia bekerja (Juniarti dan Putri, 2021:40).

Dengan adanya ulasan mengenai hal tersebut di atas, Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Petanahan merupakan salah satu rumah sakit yang ada di Kabupaten Kebumen. Kualitas layanan kesehatan maupun administrasi di rumah sakit sangat dipengaruhi oleh peran dari sumber daya manusia baik tenaga kesehatan maupun pegawai non nakes. Salah satu sumber daya manusia yang berkontribusi besar dalam meningkatkan kualitas layanan administrasi di rumah sakit ini adalah pegawai non nakes. Pelayanan yang diberikan oleh pegawai non nakes selama 24 jam setiap harinya. Waktu bekerja pegawai non nakes diberi kebijakan setiap bulan berkewajiban bekerja selama 160 jam dan dibagi menjadi 3 *shift* yaitu pagi, sore, dan malam hari.

Kinerja pegawai non nakes merupakan hal yang perlu diperhatikan, namun Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Petanahan belum optimal dalam memberikan kualitas pelayanan yang baik. Selain itu, kedisiplinan di rumah sakit ini masih belum optimal misalnya terdapat pegawai yang masih sering datang terlambat dan tidak mematuhi tata tertib dan peraturan perusahaan. Tidakan tersebut dapat mengakibatkan kurangnya keharmonisan antar sesama pegawai. Komunikasi yang kurang antara atasan dan bawahan yaitu pegawai merasa takut untuk bertanya kepada atasannya sehingga tidak adanya pesan yang tersampaikan dari pegawai dengan atasan, serta masih ada pegawai yang kurang puas dengan kondisi pekerjaan yang dilakukan dan gaji yang diterima. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai, pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja pegawai, pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai mediasi, pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang dan batasan masalah di atas, maka yang menjadi permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah disiplin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai?
4. Apakah komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
6. Apakah disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?
7. Apakah komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, dkk 2021:188). Kinerja adalah suatu konsep yang multidimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*) (Afandi, 2018:84). Menurut Sinambela (2016:483) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil sesuai yang diharapkan. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyesuaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2019:182). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67).

b. Disiplin

Menurut Hasibuan (2019:193) disiplin adalah suatu kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Afandi (2018:11) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi. Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno, 2020:87). Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

c. Komunikasi

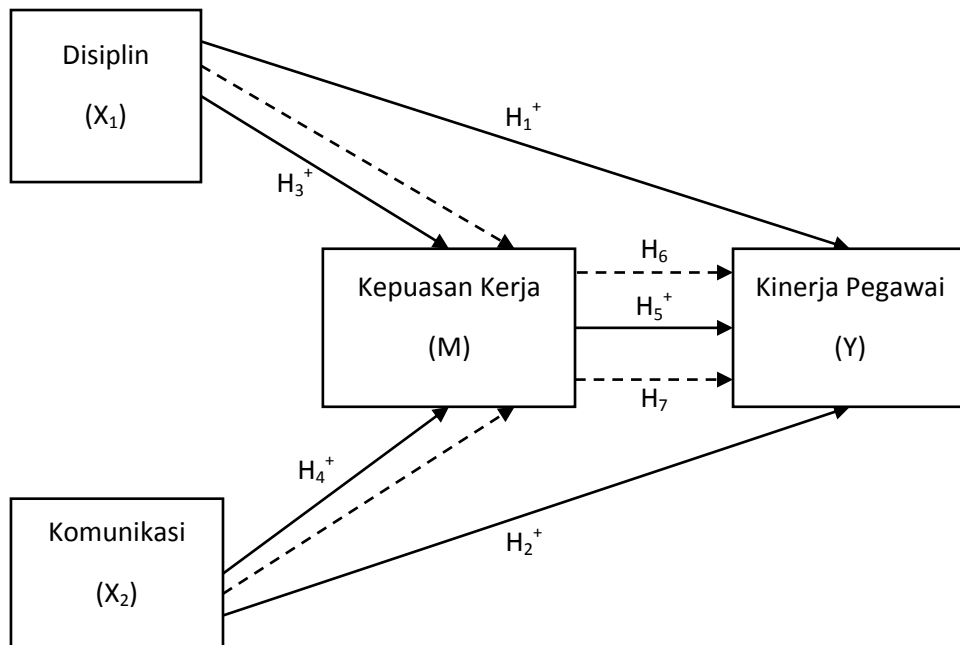
Komunikasi merupakan proses menyampaikan suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, secara langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku

(Afandi, 2018:47-48). Komunikasi adalah suatu proses di mana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi, dan masyarakat menciptakan dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang (Triana dan Feriyanto, 2015:156). 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, 2017:145).

d. Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:75) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (*internal*) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (*eksternal*), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri (Sinambela, 2016:303).Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2020:74).

2. Kerangka Pikir



Gambar 1
Kerangka Pikir

Keterangan :

- ▶ : Pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.
- - - - -▶ : Pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi.

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai.

Menurut Kasmir (2019:189) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin pegawai. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyanangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik (Tsauri, 2013:127-128).

Sementara itu penelitian Safrina (2017), Munir dan Sani (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_1 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi. Komunikasi yang efektif dalam organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti, (2011:368) yang menyatakan tingkat komunikasi yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan, komunikasi dalam penyampaian ide dan gagasan yang baik dapat mempengaruhi tingkat penilaian kinerja karyawan. Issakh (2015:264) mengemukakan bahwa komunikasi digunakan oleh para pemimpin kelompok dan manajer untuk menetapkan tujuan, menyampaikan instruksi, menginformasikan kebijakan serta prosedur kepada karyawan menunjukkan persoalan yang membutuhkan perhatian, dan menawarkan umpan balik mengenai kinerja. Dengan komunikasi yang seharusnya dilakukan, maka akan memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang (Kasmir, 2019:199).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dinata (2022), Safrina (2017), Munir dan Sani (2020), Watiningsih (2019) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_2 : Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2005:443) dalam Yusuf dan Bachri (2013) disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk organisasi dalam menciptakan efektivitas terhadap pekerjaan. Seseorang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan. Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri seseorang, melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan dan keberhasilan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian dari Munir dan Sani (2020), Safrina (2017) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Disiplin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

4. Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2017:224), mengemukakan bahwa komunikasi di dalam kelompok adalah mekanisme dasar para anggota yang memperlihatkan kepuasan dan frustrasi. Hal ini dapat dipahami sebab komunikasi yang baik bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik antara karyawan dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan pengertian, kerjasama, dan juga kepuasan kerja karyawan.

Hasil dari penelitian dari Dinata (2022), Munir dan Sani (2020), Watiningsih (2019), Safrina (2017) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄ : Komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Juniarti (2021:54) kepuasan kerja sangat penting, karena kecenderungan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam instansi tidak akan tercapai tanpa adanya kepuasan kerja pegawai. Tanpa adanya kepuasan kerja, pegawai akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh instansi, maka akibatnya kinerja pegawai menurun sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai (Juniarti, 2021:54). Wibowo (2016:141) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja karena kepuasan mempunyai korelasi moderat dengan kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan Watiningsih (2019), Munir dan Sani (2020), Rosmaini dan Tanjung (2019), Dinata (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang dapat disusun adalah sebagai berikut:

H₅: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

6. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja (Kasmir, 2019). Tanpa adanya disiplin kerja, kinerja karyawan akan lemah dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal. Gibson dalam Wibowo (2016:418) menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan ada hubungan antara disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja. Sedangkan Safrina (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian Munir dan Sani (2020), Astuti dan Rahardjo (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis keenam yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₆ : Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

7. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi.

Meitisari dan Wahab (2018), menyatakan bahwa kepuasan kerja sepenuhnya memediasi komunikasi dan kinerja karyawan. Komunikasi organisasi harus melalui mediasi kepuasan kerja untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi yang baik akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga karyawan akan bekerja dengan baik dan kinerja perusahaan akan meningkat. Seperti penelitian yang dilakukan Ardiyansyah (2016), mengemukakan bahwa umpan balik personal, komunikasi pengawas, komunikasi horizontal dan iklim komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Munir dan Sani (2020), Watiningsih (2019), Dinata (2022) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang dapat disusun adalah sebagai berikut:

H₇ : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, dkk 2021:188). Indikator kinerja pegawai menurut Edison, dkk (2021:193), yaitu target, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas.

b. Disiplin (X1)

Disiplin adalah suatu kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Hasibuan (2019:193). Indikator disiplin menurut Hasibuan (2019:194-198), yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

c. Komunikasi (X2)

Komunikasi merupakan proses menyampaikan suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbuan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, secara langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku (Afandi, 2018:47-48). Indikator komunikasi menurut Afandi (2018:64), yaitu bijaksanaan, kesopanan, kata yang tepat, bahasa sopan dan halus, penerimaan tanggapan dari pesan yang

disampaikan, penerimaan tanggapan dari informasi tugas, penerimaan kepastian tugas.

d. Kepuasan Kerja (M)

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting (Luthans, 2011:141). Indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2011:141), yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, kondisi kerja.

2. Analisis Data

a. Model Pengukuran (Outer Model)

1) *Convergent Validity*

Uji *convergent validity* indikator refleksif dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. *Rule of Thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai *convergent validity* yaitu nilai *loading factor* > 0,7 serta nilai *average variance extracted* (AVE) > 0,5. Dalam penelitian ini hasil dari uji *outer loading* masing-masing indikator variabel penelitian memiliki nilai *outer loading* > 0,7 yang berarti indikator penelitian sudah memenuhi *convergent validity*, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut valid dan nilai AVE masing-masing variabel penelitian memiliki nilai AVE > 0,5. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *convergent validity* yang baik.

2) *Discriminant Validity*

Uji *discriminant validity* dilakukan dengan indikator refleksi yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel > 0,7. Cara lain yang dapat dilakukan untuk menguji *discriminant validity* adalah dengan membandingkan akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model. *Discriminant validity* yang baik ditunjukkan dari akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model (Ghozali, 2021:69). Diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian ini memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

3) *Composite Reliability*

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Rule of Thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* > 0,7 (Ghozali, 2021:69). Nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* semua variabel penelitian memiliki nilai > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

b. Model Struktural (*Inner Model*)

1) *R-Square*

Nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh *substantive*. Nilai *R-Square* 0,75, 0,50, dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah (Ghozali, 2021:73). Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *R-Square* untuk variabel kinerja sebesar 0.551 yang berarti memiliki pengaruh sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa 55% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel disiplin, komunikasi, dan kepuasan kerja. Sedangkan 45% dipengaruhi oleh variabel lain yang diteliti. Sementara itu, nilai *R-Square* untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0.702 yang berarti memiliki pengaruh sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa 70% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel disiplin dan komunikasi, sedangkan 30% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian.

2) *Goodness of Fit (GoF)*

Goodness of Fit (GoF) digunakan untuk menguji kelayakan model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Nilai GoF terbagi menjadi tiga kategori yaitu 0.10 berarti nilai GoF lemah, 0.25 berarti nilai GoF sedang, dan 0.36 berarti nilai GoF besar (Ghozali dan Latan, 2015). Nilai GoF dalam penelitian ini sebesar 0.523 berarti tingkat kesesuaian dan kelayakan dari seluruh model penelitian ini dinyatakan besar.

3) Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk melihat apakah suatu hipotesis tersebut dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikan *t-statistic* dan *p-value*. *Rule of Thumb* yang digunakan pada penelitian ini adalah $t\text{-statistic} > 1,96$ dengan tingkat signifikansi $p\text{-value} < 0,05$ (5%) (Ghozali, 2021:71).

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil Uji Inner Model

Model	Koefisien Jalur	T-Statistic	P-Values	Keterangan
X1 -> Y	0.485	2.510	0.010	Positif dan Signifikan
X2 -> Y	0.471	2.682	0.020	Positif dan Signifikan
X1 -> M	0.624	5.754	0.000	Positif dan Signifikan
X2 -> M	0.591	2.898	0.004	Positif dan Signifikan

M -> Y	0.663	2.682	0.006	Positif dan Signifikan
--------	-------	-------	-------	------------------------

Sumber: dataprimerdiolah (2024)

Tabel 2
Hasil Uji Mediasi

Model	Koefisien Jalur	T-Statistik	P-Values	Keterangan
Hasil Uji Pengaruh Langsung				
X1 -> Y	0.414	2.404	0.017	Positif dan Signifikan
X2 -> Y	0.423	2.933	0.024	Positif dan Signifikan
Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung				
X1 -> M -> Y	0.414	2.404	0.017	Positif dan Signifikan
X2 -> M -> Y	0.343	2.933	0.028	Positif dan Signifikan

Sumber: dataprimerdiolah (2024)

H1 : Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien jalur antara disiplin terhadap kinerja pegawai sebesar 0.485 dengan *t-statistik* 2.510 dan *p-values* 0.010, sehingga hipotesis pertama (H1) yaitu disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Nilai positif dan signifikan pada hubungan disiplin dengan kinerja pegawai artinya semakin tinggi kedisiplinan yang dimiliki oleh pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Petanahan maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Diterimanya hipotesis tersebut dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Petanahan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi akan membantu dalam meningkatkan kinerjanya. Dengan meningkatkan kedisiplinan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Petanahan menetapkan tata tertib dan tindakan yang tegas kepada pegawai yang sering absen dan terlambat dengan memberikan sanksi seperti surat peringatan atau potongan gaji. Dengan tata tertib yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hipotesis pertama diterima pada penelitian ini menguatkan teori menurut Tsauri (2013:128) yang menyatakan disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Safrina (2017), Munir dan Sani (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 : Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien jalur antara komunikasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0.471 dengan *t-statistik* 2.682 dan *p-values* 0.020, sehingga hipotesis kedua (H2) yaitu komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Nilai positif dan signifikan pada

hubungan komunikasi dengan kinerja pegawai artinya semakin baik komunikasi yang dimiliki oleh pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Petanahan maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Diterimanya hipotesis kedua dalam penelitian menunjukkan bahwa pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Petanahan dengan komunikasi yang baik cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan atau mencapai tujuan tertentu. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Petanahan, dalam arti komunikasi berjalan lancar antara atasan dan bawahan pemberi pesan dan penerima pesan saling mengerti dan memahami apa yang menjadi tugasnya, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja para pegawai.

Hasil penelitian ini membuktikan teori Sedarmayanti, (2011:368) bahwa Tingkat komunikasi yang baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai, komunikasi dalam penyampaian ide dan gagasan yang baik dapat mempengaruhi tingkat penilaian kinerja. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dinata (2022), Safrina (2017), dan Munir dan Sani (2019) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H3 : Pengaruh Disiplin terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien jalur antara disiplin terhadap kepuasan kerja sebesar 0.624 dengan *t-statistik* 5.754 dan *p-values* 0.000, sehingga hipotesis ketiga (H3) yaitu disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Nilai positif dan signifikan pada hubungan disiplin dengan kepuasan kerja artinya semakin baik disiplin yang dimiliki oleh pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Petanahan maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa pegawai pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Petanahan mempunyai tingkat kedisiplinan kerja yang baik, dimana pegawai telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target, atau waktu yang telah ditentukan serta dapat menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien, serta kepatuhan pegawai terhadap tata tertib yang ada di perusahaan juga mempengaruhi kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini membuktikan teori Hasibuan, (2019:203) jika kedisiplinan pegawai baik, maka cenderung kepuasan kerja yang diperoleh pegawai juga baik. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Munir dan Sani (2020), Safrina (2017) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H4 : Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien jalur antara komunikasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0.591 dengan *t-statistik* 2.898 dan *p-values* 0.004, sehingga hipotesis keempat (H4) yaitu komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Nilai positif dan signifikan pada hubungan komunikasi dengan kepuasan kerja artinya semakin baik komunikasi yang dimiliki oleh pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Petanahan maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini, komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang terjalin di lingkungan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Petanahan berjalan dengan baik. Kemudahan dalam memberikan serta

menerima informasi mampu menciptakan komunikasi yang efektif. Adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan mampu memberikan kemudahan pada pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan sehingga mampu menciptakan kepuasan kerja bagi pegawai.

Hasil penelitian ini membuktikan teori Robbins dan Judge, (2017:224) menyatakan komunikasi yang baik dapat meningkatkan pengertian, Kerjasama, dan juga kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dinata (2022), Munir dan Sani (2020), Watiningsih (2019), dan Safrina (2017) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H5 : Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien jalur antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.663 dengan *t-statistik* 2.736 dan *p-values* 0.006, sehingga hipotesis keempat (H5) yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Nilai positif dan signifikan pada hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai artinya semakin baik kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Petanahan maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasa cukup mampu meningkatkan kinerja pegawai. Pemberian gaji yang sesuai, kondisi kerja yang baik, hubungan dengan rekan kerja, serta penerimaan pekerjaan itu sendiri akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai baik dari segi kualitas, kuantitas, efektifitas, kemandirian bekerja, komitmen kerja, serta ketepatan waktu.

Hasil penelitian ini membuktikan teori Juniarti (2021:54) menyatakan tanpa adanya kepuasan kerja, pegawai akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh instansi, maka akibatnya kinerja pegawai menurun sehingga tujuan Perusahaan secara maksimal tidak tercapai. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Watiningsih (2019), Munir dan Sani (2020), Rosmaini dan Tanjung (2019), dan Dinata (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja.

H6 : Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil uji mediasi pada tabel 2, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja mampu memediasi secara langsung pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai. Pengaruh langsung variabel disiplin terhadap kinerja pegawai diketahui dari nilai koefisien jalur 0.414 dengan *t-statistik* 2.404 dan *p-values* 0.017. Pengaruh tidak langsung disiplin terhadap kinerja pegawai diketahui dari koefisien jalur 0.414 dengan *t-statistik* 2.404 dan *p-value* 0.017.

Nilai koefisien positif dan signifikan artinya masuknya nilai kepuasan kerja akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. Diterimanya hipotesis keenam dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai Non Nakes Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Petanahan yang memiliki kedisiplinan tinggi akan memberikan kinerja yang maksimal. Selain itu, kedisiplinan juga berhubungan dengan kepuasan kerja, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target, atau waktu yang telah ditentukan serta

dapat menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien, serta kepatuhan pegawai terhadap tata tertib yang ada di perusahaan juga mempengaruhi kepuasan kerja.

Kepuasan kerja pegawai Non Nakes Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Petanahan dapat ditingkatkan melalui beberapa aspek diantaranya memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan, memberikan promosi, memberikan kesempatan untuk belajar, menjunjung tinggi perasaan saling menghormati sesama pegawai dan pimpinan tidak membedakan, semua mendapat perhatian yang sama sehingga pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan menyenangkan. Ketika kepuasan kerja dapat dirasakan oleh pegawai, mereka juga akan memberikan respon yang baik berupa kinerja yang optimal di waktu yang akan datang.

Hasil penelitian ini menguatkan teori menurut Gibson dalam Wibowo (2016:418) menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja. Hali ini menunjukkan ada hubungan antara disiplin, kepuasan kerja, dan kinerja. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Astuti dan Rahardjo (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

H7 : Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil uji mediasi pada tabel 2, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja mampu memediasi secara langsung pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. Pengaruh langsung variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai diketahui dari nilai koefisien jalur 0.423 dengan t-statistik 2.933 dan p-values 0.024. Pengaruh tidak langsung komunikasi terhadap kinerja pegawai diketahui dari koefisien jalur 0.343 dengan t-statistik 2.933 dan p-value 0.028.

Nilai koefisien positif dan signifikan artinya masuknya nilai kepuasan kerja akan mempengaruhi tingkat komunikasi terhadap kinerja pegawai. Diterimanya hipotesis pada penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi meningkatkan pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. Seperti memberikan gaji yang lebih tinggi dari UMR Kabupaten Kebumen, adanya promosi jabatan yang adil dan pengawasan yang tegas dari atasan mendorong hubungan komunikasi yang baik antara atasan dan pegawai. Sehingga mampu menciptakan hubungan yang harmonis antara kedua belah pihak tersebut dan membuat pegawai Non Nakes Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Petanahan merasa nyaman dan bersungguh-sungguh dalam bekerja.

Hasil penelitian ini menguatkan teori menurut Meitisari dan Wahab (2018) yang menyatakan kepuasan kerja sepenuhnya memediasi komunikasi dan kinerja pegawai. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Munir dan Sani (2020), Watiningsih (2019), dan Dinata (2022) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.

G. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non nakes Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Petanahan.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non nakes Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Petanahan.
3. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai non nakes Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Petanahan.
4. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai non nakes Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Petanahan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non nakes Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Petanahan.
6. Kepuasan kerja memediasi secara parsial pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai non nakes Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Petanahan.
7. Kepuasan kerja memediasi secara parsial pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai non nakes Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Petanahan.

H. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening: Kepuasan Kerja). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1195.
- Dinata, Y. P. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *Mitra Manajemen*, 429.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, Dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Issakh, H. I., & Wiryawan, Z. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Penerbit In Media.

- Juniarti, A. T., & Putri, D. G. (2021). *Faktor-faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja*. Purwokerto: CV. Pena Persada .
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior An Evidence- Based Approach*. McGraw-Hill/Irwin.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . Bandung: PT Remaja Rosdakarya .
- Meitisari, N., Hanafi, A., & Wahab, Z. (2018). Analysis on the Effects of Organizational Communication Climate and Career Development toward Employee Performance with Job Satisfaction As an Intervening Variable. *International Journal of Scientific and Research Publication*, 448.
- Munir, Fachmi, M., & Sani, A. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Management*, 161-170.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta Selatan: Salemba Empat .
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 12.
- Safrina, E. (2017). Pengaruh Disiplin, Kompensasi dan komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Ekonomi dan Bisnis*, 126.
- Sedarmayanti. (2011). *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: PT. Reflika Aditama.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana .
- Triana, E. S., & Feriyanto, A. (2015). *Pengantar Manajemen (3 In 1)*. Kebumen: Mediatera.
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.

Watiningsih , L. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja . 15.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.