



**EFEKTIFIVAS PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS  
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN WONOGIRI**  
*THE EFFECTIVENESS OF THE MEDIATING ROLE OF JOB SATISFACTION AND WORK  
MOTIVATION IN EFFORTS TO IMPROVE EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE  
WONOGIRI REGENCY COMMUNITY AND VILLAGE EMPOWERMENT OFFICE*

**Lilis Sulistyani<sup>1</sup>, Sumiati<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Dharma AUB Surakarta, Jalan Mr. Sartono No. 46, Surakarta,  
[lilissulistyani44@yahoo.co.id](mailto:lilissulistyani44@yahoo.co.id)<sup>1</sup>, [sumiatii447@gmail.com](mailto:sumiatii447@gmail.com)<sup>2</sup>

**Abstract**

*This study investigates the impact of communication and leadership on employee performance, focusing on job satisfaction and work motivation. The research involved 46 staff members at the Community and Village Empowerment Service in Wonogiri Regency. The data was analyzed using the SPSS program, assessing validity, reliability, linearity, and path regression analysis. The findings showed that communication and leadership significantly improve job satisfaction and work motivation, while leadership does not significantly impact performance. Job satisfaction acts as a mediator in the relationship between communication and leadership, while job motivation does not significantly influence performance. The study found that communication, leadership, job satisfaction, and work motivation accounted for 79.3% of employee performance, while 20.7% was attributed to other variables. The results showed that communication has a significant direct impact on employee performance through the direct approach. The findings highlight the importance of understanding the interplay between communication and leadership in human resource management.*

*Keywords: Communication, leadership, job satisfaction, work motivation, employee performance.*

**Abstrak**

Studi ini bertujuan untuk menyelidiki fungsi kepuasan kerja dan motivasi sebagai mediator dalam dampak komunikasi dan kepemimpinan pada kinerja staf. Studi ini menggunakan metodologi census untuk mengumpulkan data primer. Sampel untuk penelitian ini terdiri dari sekelompok individu yang bekerja di Layanan Kesejahteraan Masyarakat dan Desa Daerah Wonogiri, total 46 personel. Data penelitian yang dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS mencakup tes validitas, tes keandalan, tes linearitas, dan analisis regresi jalur. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa korelasi antara komunikasi dan kepemimpinan dan kepuasan kerja secara statistik signifikan dan positif. Selain itu, komunikasi ditemukan memiliki dampak yang signifikan pada motivasi kerja, sementara kepemimpinan ditemukan memiliki pengaruh yang tak ternilai dalam motivasi. Selain itu, diperhatikan bahwa komunikasi memiliki dampak yang signifikan pada kinerja, sedangkan pengaruh kepemimpinan pada kinerjanya ditemukan kecil. Selain itu, penelitian ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki efek substansial pada kinerja, sementara motivasi kerja memiliki dampak yang lebih kecil terhadap kinerja Petugas Kemanusiaan di Wilayah Wonogiri. Kepuasan kerja memiliki potensi untuk bertindak sebagai mediator dalam dampak komunikasi dan kepemimpinan pada kinerja staf. Namun, motivasi kerja tidak memiliki kapasitas untuk memediasi dampak komunikasi, kepemimpinan, dan kinerja staf. Temuan penilaian kinerja staf dijelaskan berdasarkan faktor-faktor seperti komunikasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja, yang menyumbang 79,3% dari total. 20.7% yang tersisa mencakup berbagai variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian, seperti komitmen organisasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan sebagainya.



Temuan dari pemeriksaan kedua pengaruh langsung dan tidak langsung menunjukkan bahwa dampak langsung dari komunikasi pada kinerja pejabat adalah jalur yang berlaku.

Kata kunci: komunikasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai.

## PENDAHULUAN

Kinerja organisasi pada dasarnya tidak dapat dipisahkan dari prinsip-prinsip administrasi kontemporer, di mana tugas-tugas administrasi harus berjalan secara bersamaan dan proporsional dalam konteks pencapaian tujuan organisasi. Pencapaian kinerja yang optimal merupakan kebutuhan mendasar dari manajemen yang mengharuskan adanya ketaatan terhadap standar dan norma yang telah ditetapkan dalam semua jenis organisasi, termasuk pemerintah daerah dan organisasi perangkat daerah.

Sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD), Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri, sesuai dengan Peraturan Bupati Wonogiri Nomor 88 Tahun 2016 Pasal 2 Ayat 1, disertai tanggung jawab untuk membantu Bupati dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa. Pelaksanaan tugas tersebut, sesuai dengan Peraturan Bupati Wonogiri Nomor 88 Tahun 2016 Pasal 2 Ayat 2, dilaksanakan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa melalui berbagai inisiatif. Perumusan kebijakan teknis pelaksanaan urusan pemerintahan bidang pemberdayaan masyarakat dan Desa;

- 1) Pelaksanaan kebijakan pemerintahan di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa;
- 2) Pelaksanaan pengkajian dan pendokumentasian pelaksanaan kebijakan pemerintahan di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa;
- 3) Pelaksanaan pelayanan administratif di bidang pelaksanaan kebijakan pemerintahan di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa;
- 4) Pelaksanaan kesekretariatan Dinas.

Pemberdayaan masyarakat adalah program yang dilaksanakan oleh pemerintah desa untuk memanfaatkan semua sumber daya yang tersedia secara efektif untuk mendorong pembangunan dan memfasilitasi kemajuan masyarakat. Tujuan dari inisiatif pemberdayaan masyarakat ini mencakup berbagai bidang, termasuk tata kelola pemerintahan, kelembagaan, kesehatan, ekonomi masyarakat, teknologi, dan pendidikan. Pemberdayaan masyarakat, sebagai sebuah metodologi pembangunan, secara inheren terkait dengan adanya kerangka kerja baru dalam pembangunan yang memprioritaskan kebutuhan dan aspirasi individu. Paradigma ini mengharuskan menempatkan masyarakat di garis depan dan sebagai titik fokus, serta agen utama dalam pertumbuhan. Fokus dari upaya pembangunan harus secara konsisten pada penciptaan kondisi dan kemungkinan yang memungkinkan individu untuk memiliki kualitas hidup yang lebih baik, sementara secara bersamaan menawarkan pilihan yang lebih luas bagi individu untuk menggunakan otonomi mereka sesuai dengan kebutuhan, kemampuan, dan kebijaksanaan mereka.

Strategi ini muncul sebagai respons terhadap pertumbuhan kesenjangan yang beragam, yang mencakup kesenjangan kemajuan antar desa, kesenjangan kemajuan antar sektor, dan kesenjangan kemajuan dan kesejahteraan antar kelompok masyarakat di desa. Kesenjangan kemajuan antar kelompok masyarakat disebabkan oleh pendekatan pembangunan yang bersifat hirarkis, yang secara eksklusif menekankan pada perluasan ekonomi.



Fenomena masyarakat yang belum berkembang membutuhkan penyediaan peluang, fasilitas, dan perlindungan untuk mendorong pengembangan sumber daya dan potensi mereka. Pemberdayaan masyarakat, sebagai sebuah taktik dalam pembangunan nasional secara keseluruhan, pembangunan daerah secara khusus, dan pembangunan desa secara khusus, harus diarahkan untuk memberikan kesempatan yang sama kepada anggota masyarakat untuk terlibat dalam proses pembangunan. Meningkatkan pemberdayaan di bidang ekonomi, misalnya, akan mencakup upaya untuk meningkatkan pendapatan dan tingkat kesejahteraan yang didasarkan pada kemampuan ekonomi, sehingga memungkinkan individu untuk memenuhi kebutuhan mereka secara mandiri. Dalam bidang sosial-budaya, hal ini berkaitan dengan kemajuan sosial-budaya yang tertanam kuat dalam prinsip-prinsip budaya penduduk asli. Bidang politik berkaitan dengan upaya-upaya yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan memberikan kesempatan kepada penduduk untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan untuk mengatasi masalah dan memenuhi kebutuhan mereka sendiri. Program pemberdayaan adalah upaya bersama untuk meningkatkan kapasitas dan kemandirian masyarakat, memanfaatkan potensi yang melekat dan sumber daya yang tersedia untuk menegakkan dan meningkatkan standar hidup masyarakat, dengan tujuan akhir untuk menumbuhkan komunitas yang berkembang dan desa yang otonom.

Isu-isu yang perlu diperhatikan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri, mengingat tanggung jawab dan perannya dalam mendukung visi dan misi Bupati Wonogiri, maka beberapa isu dapat dilihat dari sudut pandang fungsi: Adanya kebutuhan untuk meningkatkan komunikasi antar staf dalam rangka memudahkan koordinasi. 2). Ketegasan pimpinan dalam memberikan pengawasan kepada pegawai. Perlunya penerapan inisiatif peningkatan kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adanya kebutuhan untuk meningkatkan kejelasan bantuan motivasi yang berkaitan dengan lintasan profesional anggota staf.

Kinerja mengacu pada hasil secara keseluruhan dari upaya seseorang selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas yang diberikan, termasuk tolok ukur, sasaran, atau standar kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2005:97). Setiap karyawan berkewajiban untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya dan dengan cara yang terukur. Oleh karena itu, seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri diwajibkan untuk menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Sasaran Kerja Pegawai atau disebut juga dengan rencana SKP (Strategic Key Performance) merupakan target kinerja yang akan dicapai oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu. Sasaran kerja tersebut telah ditetapkan, diakui, dan disetujui oleh manajemen individu yang bersangkutan, sesuai dengan tanggung jawab dan peran utama masing-masing. Dengan kondisi tersebut, jelaslah bahwa efektivitas personil di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri memiliki arti yang sangat penting. Oleh karena itu, sangat penting untuk melakukan investigasi yang berkaitan dengan berbagai aspek yang memberikan pengaruh.

Beberapa variabel yang dapat digunakan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai antara lain: Kepuasan kerja, Tingkat kepuasan kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri masih perlu ditingkatkan lebih lanjut untuk mencapai pemanfaatan jam kerja yang optimal. Fenomena yang diamati di lapangan berkaitan dengan adanya indikator-indikator yang menunjukkan ketidakpuasan



pegawai, seperti keluhan mengenai tidak adanya jenjang dan prospek karir yang jelas, serta adanya rekan kerja yang kurang menyenangkan. Oleh karena itu, sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri. Faktor penentu yang berpotensi untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja dari tenaga kerja. Kebahagiaan kerja dapat digunakan untuk meningkatkan etos kerja karyawan, meningkatkan efektivitas kerja, dan meningkatkan kepercayaan diri karyawan. Karyawan yang memiliki rasa puas dan terpenuhi dalam pekerjaannya akan memiliki kemampuan komunikasi yang baik terkait dengan pekerjaannya dan mampu melaksanakan arahan kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen, sehingga dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, individu yang tidak merasakan kepuasan kerja akan memberikan pengaruh yang merugikan bagi organisasi dan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Disposisi yang berlaku terhadap pekerjaan seseorang yang menyoroti perbedaan antara tingkat pengakuan yang diberikan kepada karyawan dan tingkat yang mereka anggap seharusnya mereka terima (Afandi, 2018: 73).

Motivasi kerja, salah satu faktor penentu yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri merupakan faktor penentu yang krusial dalam aktualisasi kinerja pegawai dan pencapaian tujuan pelayanan. Motivasi sangat penting dan memiliki potensi untuk menginspirasi karyawan untuk terlibat dalam upaya yang lebih antusias, terutama dalam hal meningkatkan kinerja individu yang terlibat. Sangat penting untuk memberikan motivasi yang luas kepada karyawan dalam konteks memelihara pertumbuhan mereka dan menerapkan teori motivasi yang tepat untuk menginspirasi dan memobilisasi bawahan. Selain itu, sangat penting bagi seorang pemimpin untuk memiliki pemahaman yang mendalam tentang bawahan mereka..

Fenomena yang berkaitan dengan motivasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri dapat dilihat bahwa sebagian pegawai kurang bersemangat dalam bekerja, yang berakibat pada kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, ada pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan menunjukkan kecakapan dalam menyelesaikan masalah atau tantangan secara strategis. Para pemimpin harus berusaha untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar dapat memberikan keuntungan yang signifikan bagi organisasi. Pengkajian terhadap dampak motivasi kerja merupakan elemen penting dalam kerangka upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri. Sesuai dengan temuan Robbins dan Judge (2015: 201), motivasi dapat didefinisikan sebagai kecenderungan untuk mengarahkan tingkat upaya yang signifikan dalam mengejar tujuan organisasi, tergantung pada kapasitas upaya tersebut untuk memenuhi persyaratan individu tertentu.

Salah satu faktor penentu yang mempengaruhi efektivitas para pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri adalah perhatian mereka terhadap komunikasi. Pada dasarnya, individu-individu di dalam organisasi sangat membutuhkan komunikasi yang efektif, karena komunikasi berperan penting dalam membina hubungan kerja. Komunikasi antar organisasi di dalam lembaga pasti akan memberikan pengaruh, karena individu-individu di dalam organisasi terlibat dalam komunikasi interpersonal, yang pada akhirnya menumbuhkan semangat dan motivasi untuk menyelesaikan tugas. Komunikasi yang efektif di antara atasan, bawahan, dan



kolega sangat penting dalam mengatasi hambatan hubungan kerja. Ketika komunikasi dijalankan dengan baik, maka secara signifikan dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan meningkatkan efisiensi kerja.

Fenomena yang ditemukan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri adalah seringnya terjadi kesenjangan komunikasi di antara para pegawai, sehingga menimbulkan potensi kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas. Hal ini tentu saja akan sangat menghambat pencapaian tujuan organisasi, sehingga memerlukan pengelolaan yang cermat dan pemeriksaan komunikasi yang menyeluruh untuk menghilangkan hambatan komunikasi dan memfasilitasi perkembangan keefektifan organisasi. Komunikasi yang efektif memainkan peran penting di dalam bisnis, sehingga sangat penting untuk melakukan penelitian yang mengeksplorasi dampak komunikasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Wibowo (2016:322), proses pertukaran informasi atau ide antara individu atau kelompok disebut sebagai komunikasi. Komunikasi memerlukan transmisi pengetahuan dan pemahaman dari satu individu ke individu lainnya. Pemindahan informasi yang disebutkan dalam komunikasi tersebut memerlukan proses komunikasi.

Fenomena yang diamati pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri berkaitan dengan ranah kepemimpinan, yang secara khusus menekankan perlunya terjalinnya hubungan antara pemimpin dan bawahan yang melampaui hubungan kerja formal belaka, dimana pemimpin mempunyai posisi superior. Namun demikian, terdapat asosiasi yang berkembang secara luas yang berfungsi sebagai kolaborator bagi bawahan untuk berkembang dalam upaya profesional mereka. Tugas seorang pemimpin yang mampu mengawasi sumber daya manusia secara efektif merupakan faktor penentu yang memberikan vitalitas dan kecerdasan. Pemimpin memiliki kapasitas untuk memberikan instruksi yang dapat dipahami kepada karyawan, serta memberikan bimbingan dan nasihat dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, pemimpin memiliki kemampuan untuk mentransfer wewenang dengan cara yang proporsional dengan alokasi tanggung jawab di antara masing-masing karyawan. Karyawan akan menunjukkan perilaku yang beragam dalam menanggapi gaya kepemimpinan ini, ada karyawan yang menunjukkan tanggapan positif sementara yang lain menunjukkan tanggapan negatif. Uraian ini merangkum berbagai perilaku pegawai yang diamati dalam menyikapi gaya kepemimpinan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri. Mengutip definisi Sutrisno (2019:218), kepemimpinan dapat diartikan sebagai tindakan membimbing dan memberikan pengaruh terhadap kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan tanggung jawab individu dalam suatu kelompok. Berdasarkan penjelasan di atas, maka perlu dilakukan suatu penelitian yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri.

Dengan mempertimbangkan keadaan kontekstual seputar permasalahan yang diperoleh dari observasi yang dilakukan di lokasi penelitian, dengan mempertimbangkan landasan teori yang dikemukakan para ahli, serta kekurangan atau kesenjangan penelitian tersebut di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan judul sebagai berikut: The Efficacy Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Faktor Mediasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri.

## METODE

Penelitian ini dilakukan menggunakan situs-situs di dalam Layanan Kesejahteraan Masyarakat dan Desa Wonogiri. Jenis studi kuantitatif menjelaskan korelasi antara komunikasi dan kepemimpinan dengan kebahagiaan kerja dan motivasi kerja, serta pengaruh mereka pada kinerja staf. Menggunakan metode yang melibatkan prosedur kuesioner. Contoh menggunakan metodologi pendaftaran yang terdiri dari 46 peserta. Analisis data mencakup banyak prosedur seperti tes instrumen, tes linearitas, tes hipotesis, dan analisis jalur Ghazali, seperti yang disebutkan oleh Ghazali. (2018: 161).

Persamaan Regresi :

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1 \quad (1)$$

$$Y_2 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_2 \quad (2)$$

$$Y_3 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_4Y_1 + b_4Y_2 + e_3 \quad (3)$$

Keterangan:

$Y_2$  = Kinerja

$X_1$  = Komunikasi

$X_2$  = Kepemimpinan

$Y_1$  = Kepuasan kerja

$Y_2$  = Motivasi kerja

$\beta_1 \dots \beta_4$  = Koefisien regresi

$e_1 \dots e_3$  = error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Regresi

$$Y_1 = 0,437X_1 + 0,425 X_2 + e_1$$

$$\text{Sig } (0,001)^{**} \quad (0,001)^{**}$$

$$Y_2 = 0,579 X_1 + 0,038 X_2 + e_2$$

$$\text{Sig } (0,001)^{**} \quad (0,813)$$

$$Y_3 = 0,648 X_1 - 0,074 X_2 + 0,252 Y_1 + 0,161Y_2 + e_3$$

$$\text{Sig } (0,000)^{**} \quad (0,460) \quad (0,027)^{**} \quad (0,067)$$

Penjelasan :

1. Komunikasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Komunikasi signifikan terhadap motivasi kerja namun kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan;
3. Komunikasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja namun kepemimpinan dan motivasi kerja berdampak tidak signifikan.

**Tabel 1. Hasil Analisis Jalur**

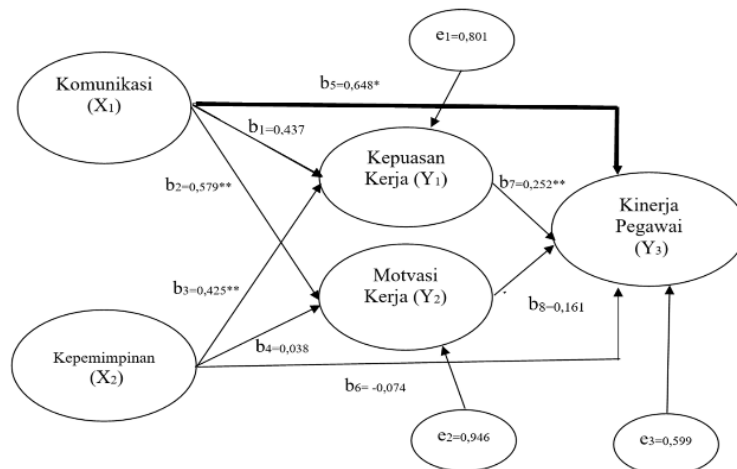
| No. | Hub. Antar Variabel                          | Pengaruh langsung | Pengaruh tidak langsung       | Total Pengaruh                |
|-----|----------------------------------------------|-------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| 1   | Komunikasi → Kinerja Pegawai                 | 0,648**           |                               |                               |
| 2   | Komunikasi→ Kepuasan kerja → Kinerja Pegawai |                   | = 0,437** X 0,252** = 0,110** | = 0,648** + 0,110** = 0,758** |
| 3   | Komunikasi→ Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai |                   | = 0,579**X 0,161 = 0,093      | = 0,648**+ 0,093= 0,741       |

|   |                                                    |        |                                                |                                         |       |
|---|----------------------------------------------------|--------|------------------------------------------------|-----------------------------------------|-------|
| 4 | Kepemimpinan → Kinerja Pegawai                     | -0,074 |                                                |                                         |       |
| 5 | Kepemimpinan → Kepuasan kerja<br>→ Kinerja Pegawai |        | $= 0,425^{**}$<br>$0,252^{**}$<br>$0,107^{**}$ | $X = -0,074 +$<br>$= 0,107$<br>$0,033$  | $+ =$ |
| 6 | Kepemimpinan → Motivasi Kerja →<br>Kinerja Pegawai |        | $= 0,038$<br>$0,161 = 0,006$                   | $X = -0,074 +$<br>$0,006 =$<br>$-0,068$ |       |

Penjelasan :

1. Dampak langsung komunikasi terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang baik dan besar. Dampak tidak langsung komunikasi terhadap kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif yang besar, sedangkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai bersifat positif dan besar. Dampak tidak langsung komunikasi terhadap motivasi kerja mempunyai pengaruh positif yang cukup besar, sedangkan dampak motivasi kerja terhadap kinerja karyawan cukup baik namun kurang signifikan.
2. Dampak langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai menunjukkan dampak yang merugikan dan tidak signifikan. Dampak tidak langsung kepemimpinan terhadap kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang baik dan besar, sedangkan dampak kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai juga mempunyai pengaruh yang positif dan besar. Dampak tidak langsung kepemimpinan terhadap motivasi kerja memberikan hasil yang baik meskipun tidak penting, sedangkan dampak motivasi kerja terhadap kinerja karyawan juga memberikan hasil yang baik namun tidak penting.

Temuan dari perhitungan yang disajikan dalam tabel di atas, bersama dengan penjelasan dampak langsung, tidak langsung, dan keseluruhan, mendukung kesimpulan bahwa jalur langsung atau pengaruh langsung komunikasi pada kinerja adalah faktor yang dominan dan penting dalam meningkatkan kinerja. Ini dibuktikan oleh nilai koefisien 0,648, yang melebihi yang dari jalur lain. Korelasi antara variabel penelitian dapat diuraikan:



**Gambar1. Hasil Analisis Jalur**

### **1. Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja melalui Kepuasan kerja dan Motivasi kerja.**

Temuan dari pemeriksaan dampak jalur komunikasi pada kinerja karyawan, seperti yang diukur oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja, juga menunjukkan bahwa pengaruh langsung faktor komunikasi terhadap kinerja staf lebih kuat daripada jalur tidak langsung. Prosedur yang dilakukan dengan memeriksa ukuran maksimum indikator berada dalam daftar di bagian 1, 2 dan 5. Ini berarti bahwa di antara tiga elemen atau hal yang paling menonjol, mereka memiliki pengaruh terbesar dalam membentuk perilaku komunikasi. Adapun upaya yang merekomendasikan:

- a. Kepala Dinas perlu mengambil langkah -langkah yang konkret untuk mengarahkan pegawai agar dalam bekerja selalu memahami pesan secara cermat.
- b. Kepala Dinas perlu mengarahkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mengembangkan perilaku komunikasi sebagai sarana yang menyenangkan untuk berinteraksi.
- c. Kepala Dinas selalu mengarahkan pegawai apabila ada informasi yang diperlukan dan penting untuk segera melakukan tindakan komunikasi.

### **2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui Kepuasan kerja dan Motivasi kerja.**

Jika seseorang mempertimbangkan dampak tidak langsung dari pengaruh kepemimpinan pada motivasi kerja, menjadi jelas bahwa pengaruh positif itu tidak signifikan. Selain itu, pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan adalah positif dan tidak signifikan. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak mampu mengantisipasi pengaruh langsung yang dilakukan kepemimpinan pada kinerja karyawan.

Mengenai jalur tidak langsung kepemimpinan sehubungan dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, perlu dicatat bahwa jalur ini menampilkan koefisien yang luar biasa dari 0,107 pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0.05$ . Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa jalur tertentu ini lebih efektif dibandingkan dengan jalur langsung. Ini berarti bahwa untuk meningkatkan efisiensi staf, penting untuk meningkatkan faktor kepemimpinan dengan tujuan mempromosikan kenaikan kepuasan karyawan, sehingga memiliki pengaruh positif pada peningkatan kinerja karyawan. Proses meningkatkan kepemimpinan melibatkan fokus pada hasil tes validitas nilai maksimum indikator yang terletak pada item pernyataan 3, 2 dan 4. Ini berarti bahwa di antara tiga elemen atau item yang paling signifikan yang memiliki pengaruh terbesar pada membentuk perilaku kepemimpinan, tujuannya adalah untuk meningkatkan kepuasan karyawan.

Langkah yang dilakukan adalah:

- a. Merekomendasikan kepada Kepala Dinas agar meningkatkan upaya dalam memberikan arahan dan kesempatan konsultasi dalam setiap pekerjaan bagi pegawai.
- b. Merekomendasikan kepada Kepala Dinas agar meningkatkan tindakan supervisi dengan memberikan umpan balik (*feedback*) terhadap pekerjaan para pegawai.

- c. Merekomendasikan kepada Kepala Dinas agar meningkatkan upaya untuk mendorong pegawai dalam berinisiatif untuk penyelesaian pekerjaan.

Langkah berikutnya yang harus dilakukan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri yaitu dengan meningkatkan kepuasan kerja pegawai agar kinerja pegawai pada Dinas tersebut terus meningkat. Upaya peningkatan variabel kepuasan kerja berdasarkan hasil uji validitas tertinggi dari variabel kepuasan kerja yaitu nomor 2, 1, 5. Adapun rekomendasi yang harus disampaikan kepada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa yaitu :

- a. Merekomendasikan kepada Kepala Dinas agar meningkatkan upaya kepuasan kerja pegawai dengan penghargaan promosi karena pekerjaan yang telah diselesaikan.
- b. Merekomendasikan kepada Kepala Dinas agar meningkatkan upaya agar pegawai puas dengan gaji yang diterima karena sudah sesuai dengan tanggung jawab dan pengorbanan.
- c. Merekomendasikan kepada Kepala Dinas agar meningkatkan upaya terhadap pegawai supaya bangga dengan pekerjaan sendiri karena mendukung penyelesaian pekerjaan bersama demi kemajuan organisasi.

## KESIMPULAN

Beberapa kesimpulan yang dapat disampaikan adalah:

1. Komunikasi yang efektif dan kepemimpinan yang kuat memiliki pengaruh yang mendalam pada kepuasan kerja. Komunikasi memiliki pengaruh yang substansial pada motivasi kerja, meskipun kepemimpinan tidak memiliki dampak besar.
2. Hasil tes determinasi keseluruhan sebesar 0,793 berarti bahwa efisiensi staf dihitung oleh faktor-faktor seperti komunikasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja, sebesar 79,3%. 20.7% yang tersisa dikaitkan dengan variabel lain di luar lingkup model penelitian, seperti komitmen organisasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan sebagainya. Berdasarkan hasil analisis track, jelas bahwa jalur utama melalui mana komunikasi secara langsung mempengaruhi kinerja staf adalah yang paling menonjol. Variabel kepuasan kerja telah terbukti efektif dalam mediasi pengaruh variabel kepemimpinan pada kinerja karyawan dan berfungsi sebagai perantara untuk variabel komunikasi.

Beberapa saran sebagai berikut:

1. Peningkatan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa yang pertama dengan meningkatkan komunikasi, upaya yang dilakukan adalah
  - a. Kepala Dinas perlu mengambil langkah-langkah yang konkret untuk mengarahkan pegawai agar dalam bekerja selalu memahami pesan secara cermat.
  - b. Kepala Dinas perlu mengarahkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mengembangkan perilaku komunikasi sebagai sarana yang menyenangkan untuk berinteraksi.
  - c. Kepala Dinas selalu mengarahkan pegawai apabila ada informasi yang diperlukan dan penting untuk segera melakukan tindakan komunikasi.
2. Peningkatan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa yang kedua dengan meningkatkan kepemimpinan untuk mendorong peningkatan kepuasan kerja pegawai, upaya yang dilakukan adalah



- a. Merekomendasikan kepada Kepala Dinas agar meningkatkan upaya dalam memberikan arahan dan kesempatan konsultasi dalam setiap pekerjaan bagi pegawai.
- b. Merekomendasikan kepada Kepala Dinas agar meningkatkan tindakan supervisi dengan memberikan umpan balik (feedback) terhadap pekerjaan para pegawai.
- c. Merekomendasikan kepada Kepala Dinas agar meningkatkan upaya untuk mendorong pegawai dalam berinisiatif untuk penyelesaian pekerjaan.

Upaya selanjutnya meningkatkan kepuasan kerja dengan:

- a. Merekomendasikan kepada Kepala Dinas agar meningkatkan upaya kepuasan kerja pegawai dengan penghargaan promosi karena pekerjaan yang telah diselesaikan.
- b. Merekomendasikan kepada Kepala Dinas agar meningkatkan upaya agar pegawai puas dengan gaji yang diterima karena sudah sesuai dengan tanggung jawab dan pengorbanan.
- c. Merekomendasikan kepada Kepala Dinas agar meningkatkan upaya terhadap pegawai supaya bangga dengan pekerjaan sendiri karena mendukung penyelesaian pekerjaan bersama demi kemajuan organisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Andi, D. 2019, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Atlasresources Tbk Jakarta Selatan" *KREATIF Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Volume 7, No 1 Juni 2019*
- Atikah dan Riwayati. 2021. "Strategies To Improve Employee Performance During The Covid-19 Pandemic Through Motivation And Leadership Style Mediated By Job Satisfaction". *Dinasti International Journal of Management Science. Volume 2, Issue 5, May 2021.*
- Febrianingsih, dkk. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Hotel Favor Makassar", *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship HJABE Vol. 2 No. 4 Oktober 2019.*
- Ghozali. Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Cetakan Ke-1. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Kurniawan dan Heryanto. 2019. "Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism", *Youth and Sport of Padang District Archives of Business Research – Vol.7, No.7*
- Maria, E. 2019. "The Influence of Organizational Culture, Compensation, and Interpersonal Communication in Employee Performance Through Work Motivation as Mediation". *International Review of Management and Marketing, 2019, 9 (5), 133-140.*
- Makkira, Gunawan, and Abdul Razak Munir. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar. *Jurnal Mirai*



- Management STIE Amkop Makassar 1(1): 211–27.*  
<https://journal.stieamkop.ac.id>.
- Nugrohadhi, dkk. 2019. "The Effect Of Work Discipline And Organizational Culture On Employee Performance In Type D General Hospitals In DKI Jakarta (Study at Type D General Hospital in East Jakarta)". *1st International Respati Health Conference (IRHC) [Juli 2019] Vol.2 No. 3*
- Peraturan Bupati Wonogiri Nomor 88 Tahun 2016, Tentang Pemberdayaan Masyarakat Desa. Pemkab Wonogiri.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Performance Appraisal; Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins S. P. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Susilowati dan Nuswantoro. 2019. "Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan Pt.Parsintauli Karya Perkasa Rayon Boja". *Majalah Ilmiah Solusi Vol. 17, No. 4 Oktober 2019 ISSN : 1412-5331*.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Suyanto. S. 2018. "Competence and Discipline on Work Motivation and the Implication on Working Performance" *European Research Studies, Journal Volume XXI, Issue 1, 2018 pp. 570 - 587*
- Syahputra, dkk. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura". *Jurnal pamator Volume 13 No. 1 Hlm.110-117*
- Tampubolon dan Harati. 2019. "Role of organizational culture, communication, and leadership style on job satisfaction". *International Journal Of Research In Business And Social Science* 8(5). (2019) 308-315
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Widarti. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Yayasan Al Bahri Prima Nusantara Bekasi)". *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol 4, No 2*
- Widiastuti. S.A. 2018. "Analisis Kinerja Karyawan Dari Perspektif Motivasi (Studi Kasus Balai Kesehatan Masyarakat Magelang)". *Jurnal UPAJIWA Vol. 2 No.1*
- Yuniasih, dkk. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit SMC Kabupaten Tasikmalaya". *Jurnal Ekonomi Manajemen Volume 4 Nomor 1 (Mei 2018) 47-54*
- Yusrisal dan Heryanto. 2019. "The Influence Of Leadership And Competence On Work Motivation And Its Impact On Employee Performance At The Kuto Besar Sub-District Office, Dharmasraya Regency". *Archives of Business Research Vol.7, No.7 Hal.122-131*
- Yusrizal, dkk. 2019. "Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Pegawai Bakti Pada Sekretariat DPRK Lhokseumawe". *Jurnal Manajemen Indonesia (J-MIND) (ISSN.2503.4367) Vol.4 No.1 Januari–Juni 2019*.