

PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK, KOMUNIKASI INTERPERSONAL, DAN GAYA KEPEMIMPINAN, TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI KANTOR POS PUSAT SURAKARTA

Elisabet Marin¹, Dyah Ayu Puri Palupi²

¹Universitas Kristen Teknologi Surakarta, ²Universitas Kristen Teknologi Solo
elismarin858@gmail.com¹, dyahayupuripalupi@gmail.com²

Abstract

This study aims to analyze the influence of intrinsic motivation (X1), interpersonal communication (X2), and leadership style (X3) on job satisfaction (Y) of employees at the Surakarta Central Post Office. The research sample of 35 employees was analyzed using the type of Random sampling means that previously the element has the opportunity to be selected. The data collection process is done through manual questionnaires distributed to each employee in several divisions. The results of multiple linear regression analysis show that intrinsic motivation is the most significant variable affecting job satisfaction. This indicates that meeting the psychological needs of employees is very important to increase job satisfaction. while for the data processing stage using the SPSS statistical application. The results showed that: Intrinsic Motivation Variables, Interpersonal Communication and Leadership Style Simultaneously Affect Employee Job Satisfaction Variables at the Surakarta Central Post Office.

Keywords: *The Influence of Intrinsic Motivation, Interpersonal Communication, & Leadership Style On Employee Job Satisfaction At The Surakarta Central Post Office.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik (X1), komunikasi interpersonal (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan di Kantor Pos Pusat Surakarta. Sampel penelitian sebanyak 35 karyawan dianalisis menggunakan jenis *Random sampling* berarti sebelumnya elemen memiliki peluang untuk di pilih. Proses pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner Manual yang dibagikan kesetiap karyawan pada beberapa divisi. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi intrinsik merupakan variabel yang paling signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pemenuhan kebutuhan psikologis karyawan sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja sedangkan untuk tahap pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Variabel Motivasi intrinsik, Komunikasi Interpersonal dan gaya Kepemimpinan Secara Simultan Berpengaruh terhadap Variabel Kepuasan kerja Karyawan di Kantor Pos Pusat Surakarta.

Kata Kunci : Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi Interpersonal, & Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kantor Pos Pusat Surakarta.

I. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja diyakini sebagai sejauh mana seorang karyawan suka (puas) atau tidak suka (tidak puas) dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang puas cenderung memiliki motivasi tinggi, semangat kerja yang baik, dan kinerja karyawan dapat lebih efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja sangat penting untuk terus dijaga dan diakomodasi oleh organisasi/perusahaan agar karyawan dapat memberi upaya dan perilaku terbaiknya bagi organisasi. Dalam penelitian (Rochmat Hidayat, 2018) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja antara lain insentif, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, absensi, komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja. Dari beberapa cara untuk meningkatkan kinerja pegawai sebagaimana menurut para ahli di atas, yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah; 1) faktor motivasi, 2) faktor komunikasi interpersonal, 3) faktor kepemimpinan transformasional, dan 4) faktor kepuasan kerja.

Penurunan motivasi kerja berdampak langsung untuk perusahaan, menyebabkan perusahaan mengalami kemunduran. Karyawan yang tidak memiliki dorongan tidak akan fokus dalam tugas yang diterimanya, dan tidak akan mencapai target setiap quarternya. Jika seorang karyawan dihadapkan pada ancaman pemecatan, mereka mungkin termotivasi untuk bekerja lebih keras agar tidak dipecat. Motivasi negatif adalah cara memotivasi karyawan melalui penggunaan hukuman atau insentif untuk mencapai tujuan tertentu. Ini bisa menjadi alat yang efektif bagi pengusaha untuk mendorong karyawan mencapai tujuan mereka, asalkan digunakan secara bertanggung jawab. Dalam penelitian Eko (2023), yang berjudul Dampak Motivasi terhadap Kinerja Karyawan: Analisis Komprehensif atas Faktor-Faktor yang Berpengaruh, menunjukkan bahwa motivasi menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan. Menariknya, penelitian ini mencatat dampak negatif yang tidak signifikan dari lingkungan kerja terhadap motivasi. Begitu pula dengan komunikasi. Perselisihan akibat proses komunikasi yang kurang efektif bisa saja terjadi. Seperti contohnya seseorang tidak mampu menyampaikan informasi dengan benar dan tepat, penerima informasi tersebut tentu saja akan mendapatkan permasalahan dalam menelaah pemahaman. Hal ini akan mengakibatkan terjadinya perselisihan akibat kesalahan penyampaian informasi yang dilakukan selama terjadi interaksi. Tidak hanya Motivasi dan komunikasi tetapi juga gaya kepemimpinan seseorang dapat berpengaruh terhadap karyawan. Menurut Penelitian yang dilakukan (Soegiono, 2018), gaya kepemimpinan yang kurang baik menyebabkan karyawan menjadi tidak produktif dan

kurang kreatif sehingga berdampak pada ketidak tercapaiannya karir yang dicita-citakan karyawan yang membuat karyawan merasa stress terhadap pekerjaannya. gaya kepemimpinan seseorang adalah pola perilaku yang diperlihatkan orang itu pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain. Gaya kepemimpinan memiliki peranan penting karena pemimpin merupakan fungsi manajemen, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa peningkatan kepemimpinan dalam perusahaan akan mengakibatkan penurunan tingkat kinerja karyawan.

Untuk Obyek penelitian ini, peneliti memilih Kantor Pos Pusat Surakarta. Kantor pos Pusat surakarta merupakan perusahaan dalam bidang jasa yang telah berdiri sejak tahun 1987, berlokasi di Solo, Jawa Tengah - Indonesia. Ada setidaknya beberapa Permasalahan yang ditemukan dalam perusahaan, diantaranya HRD yang kurang baik, Dimana Peneliti melihat ulasan mengenai penanganan gaji yang tidak tepat waktu, dan perekrutan atau rekrutmen yang kurang baik. Suatu perekrutan yang kurang baik dapat mempengaruhi atau mengganggu kinerja karyawan, dan pada akhirnya bisa membuat reputasi Perusahaan menurun. Sehubungan dengan permasalahan diatas maka peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh Motivasi Intrinsik, komunikasi interpersonal dan Gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja Karyawan. Apakah dengan adanya Penelitian ini dapat menemukan suatu solusi yang tepat untuk permasalahan yang terjadi? Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian Dengan judul PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, KOMUNIKASI INTERPERSONAL, & GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI KANTOR POS PUSAT SURAKARTA.

II. LANDASAN TEORI

1. Motivasi Instrinsik.

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan atau daya penggerak” Motivasi intrinsik, merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Mereka bisa memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi orang lain. Biasanya orang atau karyawan yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan, menyenangi pekerjaan yang memberikan mereka kebebasan berinovasi dan meningkatkan reaktivitas. Bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi ketat, bebas dari tekanan dan paksaan sehingga dapat

meningkatkan produktivitasnya. Motivasi intrinsik sangat berpengaruh terhadap karyawan yang inovatif.

2. Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal itu sendiri dapat diartikan sebagai proses pengiriman dan penerimaan pesan diantara dua orang atau diantara sekelompok kecil orang, dengan berbagai efek dan umpan balik (feed back). (Safira, 2019) Komunikasi interpersonal antara karyawan diartikan sebagai proses mengirim dan menerima pesan antara karyawan di suatu perusahaan dengan langsung atau melalui perantara media. Komunikasi interpersonal memungkinkan pengiriman dan penerimaan pesan verbal atau non-verbal, lisan atau tulisan, dan bisa sepihak ataupun dua arah. Dengan adanya komunikasi interpersonal antar karyawan sebagai pembangun hubungan kerja, dapat meningkatkan kinerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, serta nyaman bagi karyawan. (Safitri dkk., 2019) Komunikasi interpersonal memiliki peran yang penting bagi kesuksesan kegiatan Karyawan Pos solo, baik secara verbal maupun non verbal, khususnya antar Karyawan dengan Karyawan lainnya. Dengan adanya komunikasi interpersonal akan memberikan kemudahan bagi para karyawan dengan karyawan lainnya dalam mengintruksikan satu sama lain serta membentuk kerja sama anggota yang berjalan dengan baik.

3. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang sehingga mereka akan berusaha untuk mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan semangat (Alfanny, 2018).

Northouse (2018) dan Johnson (2017) dalam Andoh & Ghansah (2019) berpikir dengan cara yang sama dalam mendefinisikan kepemimpinan. Northouse mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses dimana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama sementara Johnson melihat kepemimpinan sebagai proses pengaruh sosial dimana pemimpin adalah orang yang mendelegasikan atau mempengaruhi orang lain untuk bertindak guna melaksanakan tujuan tertentu

4. Kepuasan Kerja

Istilah kepuasan kerja (job satisfaction) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah pandangan pegawai yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Perasaan tersebut akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Hipotesis Penelitian

H1: Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H2: Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H4: Motivasi intrinsik, komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan, berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja

III. METODE PENELITIAN

1. Ruang Lingkup Penelitian

Untuk menciptakan data yang di perlukan didalam penelitian ini saya mengambil objek di Kantor Pos Pusat surakarta solo.

2. Sumber data

Adapun sumber data yang di pakai untuk penelitian data sekunder dan data primer. Data sekunder adalah data yang telah di kumpulkan melalui berbagai sumber seperti buku, situs, atau dokumen pemerintah. data primer adalah data yang di peroleh langsung dari sumber asli/responden dari karyawan perusahaan dan tanpa media perantara dan untuk penelitian untuk judul diatas di lakukan dengan metode survey yaitu riset kualitatif dengan membagikan kuesioner dari transkrip hasil wawancara, dan dari transkrip

wawancara tersebut merupakan data yang di kumpulkan. Dan harus di seleksi oleh peneliti mana yang relevan untuk di teliti.

Proses Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan jenis Random sampling berarti sebelumnya elemen memiliki peluang untuk di pilih. Untuk menentikan sampel di gunakan teknik random sampling yaitu teknik pengumpulan data pada bagian populasi yang di teliti dengan kriteria yang sesuai kebutuhan. Penelitian ini membutuhkan Responden sebagai sampel dari populasi harus mewakili seluru populasi yang di butuhkan penelitian ini.

Kriteria yang di butuhkan dalam penelitian ini diantaranya ada Batas usia maximal 53 tahun, Responden merupakan masyarakat yang berdomisili di kota surakarta. Serta merupakan karyawan Kantor Pos, dengan Jumlah responden 35.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dengan menggunakan responden sebanyak 35 maka nilai R tabel diperoleh melalui tabel R product moment pearson dengan df (degree of freedom) $n-2= 35$, maka R tabel 0,3338. pernyataan di katakan valid jika nilai R hitung $>$ R tabel . Berikut hasil uji validitas dari 4 variabel penelitian :

Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	(<i>r</i>-hitung)	(<i>r</i>-tabel)	Keterangan
X1.1	0,692	0,3338	Valid
X1.2	0.823	0,3338	Valid
X1.3	0701	0,3338	Valid
X2.1	0,784	0,3338	valid
X2.2	0,708	0,3338	valid
X2.3	0,393	0,3338	valid

X3.1	0,710	0,3338	valid
X3.2	0,764	0,3338	valid
X3.3	0,687	0,3338	valid
Y1	0,717	0,3338	valid
Y2	0,808	0,3338	valid
Y3	0,808	0,3338	valid

Uji Realibilitas

Teori dasar pengambilan uji reliabilitas yaitu apabila nilai *cronbach alpha* > 0,60 maka variabel tersebut dinyatakan *reliable* atau konsisten dan sebaliknya apabila nilai *cronbach alpha* < 0,60 maka variabel tersebut dinyatakan tidak *reliable*. Berikut hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel penelitian diantaranya:

Tabel Uji Reabilitas

Variabel	Jumlah item	Cronbach alpha	Standar reabilitas	keterangan
X1	7	803	100.0	realible
X2	7	646	100.0	realible
X3	7	764	100.0	realible
Y	7	835	100.0	realible

Uji Normalitas data

Uji normalitas dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual terdistribusi secara normal. Uji normalitas yang baik dapat dilihat pada penyebaran data atau titik-titik plot yang mendekati garis diagonal, serta tidak ada data yang terletak jauh dari penyebaran data

Model	Sig	Ket
1	995	Normal

Uji Multikoleniaritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Hubungan linier antara variabel independen akan menyulitkan dalam membedakan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji multikolinearitas ditunjukkan pada tabel dibawa ini.

Tabel Multicolineritas

Variabel	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
X1	766	1.305	Tidak Terjadi multikolenaritas
X2	464	2.153	Tidak Terjadi multikolenaritas
X3	542	1.848	Tidak Terjadi multikolenaritas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dapat dilihat bahwa nilai “linearity statistic” menunjukkan bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10 dan tolerance lebih besar dari 0,1. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar nilai VIF, variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

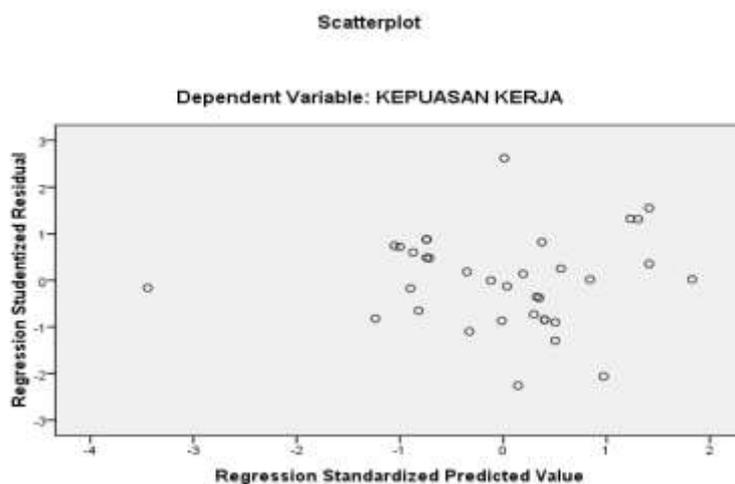
Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah residual absolut dari semua pengamatan sama. Misalkan asumsi bahwa tidak ada heteroskedastisitas tidak terpenuhi. Dalam hal ini, estimator tidak lagi efektif, dan dapat dikatakan bahwa ketepatan estimasi koefisiennya buruk.

Tabel Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	
	B	Std. Error	Beta		
Motivasi intrinsik	631	5.067	502	3.148	004
Komunikasi interpersonal	263	200	-206	-1.007	322

Gaya Kepemimpina n	579	261	425	2.243	032
--------------------------	-----	-----	-----	-------	-----

Hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel menunjukkan bahwa nilai probabilitas Sig (2-tail) hubungan antara variabel independen dengan absolut residualnya (ABRESID) jauh lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah atau gejala heteroskedastisitas, yang berarti model regresi yang digunakan untuk penelitian layak dipakai.



Gambar Scaterplot sumber; spss 2024

Analisis Linear Berganda

Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constan	0,139	5.067		0,027	0,978
Motivasi Intrinsik	0,631	0,200	0,502	3.148	0,004
Komunikasi Interpersonal	263	0,261	-206	-1.007	0,322
Gaya Kepemimpinan	0,579	0,258	0,425	2.243	0,032

Regresi Linear berganda

Dilihat dari hasil perhitungan diatas didapatkan nilai Persamaan Regresi linear berganda sebagai berikut : Kepuasan Kerja (Y) $0,139-0,631X_1+263X_2+0,579X_3+e$

Dari persamaan diatas ,dijelaskan pengertian sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta yang diperoleh sebesar 0,139 maka bisa diasrtikan jika variabel Independen (X) dianggap sebagai konstanta (0) maka nilai variabel Y bernilai 0,139
2. Variabel Motivasi intrinsik X1 memiliki nilai Positif koefisien regresi bernilai 0,631 dalam konteks ini, perlu ditegaskan bahwa jika koefisien regresi variabel lainnya konstan, maka setiap peningkatan 1% pada motivasi intrinsik akan meningkatkan pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 0,631.
3. Variabel Komunikasi Interpersonal X2 memiliki nilai positif koefisien regresi bernilai 0.263 dalam konteks ini perlu ditegaskan bahwa jika koefisien variabel lainnya konstan, maka setiap peningkatan 1% pada komunikasi interpersonal akan meningkatkan pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 0,236
4. Variabel gaya kepemimpinan X3 memeiliki nilai positif koefisien regresi linear bernilai 0,579 alam konteks ini perlu ditegaskan bahwa jika koefisien variabel lainnya konstan, maka setiap peningkatan 1% pada gaya kepemimpinan akan meningkatkan pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 0,579
5. Nilai e menunjukkan bahwa Kepuasan kerja (y) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Parsial (t)

Uji t bertujuan untuk melihat pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria keputusan yang digunakan adalah jika nilai signifikansi < 0.05 maka hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil perhitungan menggunakan program SPSS tertampilkan dalam tabel berikut :

Tabel Hasil Uji Parsial (t)

	T_{hitung}	sig		Hasil
Motivasi intrinsik	3.148	0,04	< 0.05	H ₁ diterima
Komunikasi Interpersonal	1.007	0,022	< 0.05	H ₂ Diterima
<i>Gaya Kepemimpinan</i>	2.243	0,032	< 0.05	H ₃ diterima

Sumber: data primer (2024)

Uji simultan

Tabel Uji f simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139.486	3	46.495	6.761	.001 ^a
	Residual	213.200	31	6.877		
	Total	352.686	34			

Nilai sig 001^a berarti nilai sig lebih kecil dari 0,05, sehingga hal ini membuktikan bahwa Motivasi Intrinsik (X1), *Komunikasi Interpersonal* (X2) dan Gaya Kepemimpinan (x3) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Jika nilai koefisien determinasi dalam model regresi semakin kecil (mendekati nol) berarti model tidak baik atau variasi model dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Semakin besar nilai R₂ maka semakin besar pengaruh pada persamaan regresi dan semakin baik prediksi variabel dependen. Berikut ini hasil uji koefisien determinasi:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.629 ^a	.395	.337	.2.622

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai R₂ sebesar 0.395 atau 39,5%. hal ini menunjukkan bahwa 39,5% Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Intrinsik, Komunikasi Interpersonal dan gaya kepemimpinan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab IV, maka penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil :

1. Berdasarkan hasil uji t didapatkan nilai sig 0,04 lebih kecil dari 0,05 untuk variabel Motivasi intrinsik Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja pada Kantor Pos Pusat Surakarta.
2. Berdasarkan hasil uji t didapatkan nilai sig 0,022 lebih kecil dari 0,05 untuk variabel komunikasi interpersonal Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja pada Kantor Pos Pusat Surakarta.
3. Berdasarkan hasil uji t didapatkan nilai sig 0,032 lebih kecil dari 0,05 untuk variabel Gaya Kepemimpinan Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja pada Kantor Pos Pusat Surakarta.
4. Dari hasil uji f didapatkan nilai sig sebesar (0,001) lebih kecil dari 0,50. hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Kantor Pos Pusat Purakarta

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang disebutkan diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variable diatas berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Dari pengamatan tersebut, perusahaan bisa lebih lagi memperhatikan para karyawannya, agar mereka memiliki kinerja yang lebih baik lagi. Melalui beberapa variable intedependen diatas dapat menjadi acuan yang baik bagi perusahaan dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawan di kantor pos pusat surakarta.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Mengingat pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan keberlangsungan organisasi, penelitian mengenai pengaruh motivasi intrinsik, komunikasi interpersonal, dan gaya kepemimpinan masih relevan untuk terus dikembangkan. Peneliti selanjutnya dapat memperkaya kajian ini dengan: (1) melebarkan cakupan variabel yang diteliti, misalnya dengan menambahkan variabel moderasi seperti iklim organisasi atau karakteristik individu karyawan; (2) memperbandingkan hasil penelitian dengan perusahaan sejenis di sektor yang berbeda

atau dengan budaya organisasi yang unik; (3) menggunakan metode penelitian yang lebih mendalam, seperti studi kasus atau wawancara mendalam, untuk menggali lebih dalam pemahaman mengenai mekanisme yang menghubungkan variabel-variabel penelitian; dan (4) mengembangkan model kuantitatif yang lebih kompleks untuk menganalisis data yang diperoleh.

DAFTAR PUSTAKA

- Lestari, M. A. A., Putra, I. B. U., & Sugiati, G. A. (2022). *Effect of Job Satisfaction in Leadership Mediation and Work Environment on Employee Performance PT. BPR Bank Daerah Bangli (Perseroda) (Local Bank in Bangli Regency)*. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 9(1), 82–89. <https://doi.org/10.22225/jj.9.1.2022.82-89>
- Yunita, T. (2020). *Academic Intrinsic Motivation (Aim) : Memahami Hasrat Belajar Mahasiswa terhadap Academic Performance*. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 13(3), 306. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v13i3.15382>
- Čater, T., Čater, B., Milić, P., & Žabkar, V. (2023). *Drivers of corporate environmental and social responsibility practices: A comparison of two moderated mediation models*. *Journal of Business Research*, 159. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113652>
- Hidayat, R., Kambara, R., Program, L., Magister, P., Universitas, M., & Tirtayasa, A. (2018). *PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI (Kantor Kementerian Agama Kota Serang)*. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Glinka, B., Glińska-Neweś, A., & Zakrzewska-Bielawska, A. (2023). *A resource interaction perspective on resource use and development in migrant entrepreneur networks*. *Journal of Business Research*, 159.
- Jabeen, F., Tandon, A., Sithipolvanichgul, J., Srivastava, S., & Dhir, A. (2023). *Social media-induced fear of missing out (FoMO) and social media fatigue: The role of narcissism, comparison and disclosure*. *Journal of Business Research*, 159. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113693>
- Satoto, E. B. (2023). *Examining the Impact of Motivation on Employee Performance: A Comprehensive Analysis of Influential Factors*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 8(2), 189–202. <https://doi.org/10.38043/jimb>

- Tjoa, E. V., & Patricia, L. (2022). *GREEN ACCOUNTING, ENVIRONMENTAL PERFORMANCE, AND PROFITABILITY: EMPIRICAL EVIDENCE ON HIGH PROFILE INDUSTRY IN INDONESIA*. *Research In Management and Accounting*, 5(2), 93–105. <https://doi.org/10.33508/rima.v5i2.4158>
- Donthu, N., Gustafsson, A., Cabooter, E., Desai, K., Finkelstein, S., Furst, A., Hadi, R., Jones, C., Kirk, C., Lalwani, A., Lichters, M., Madzharov, A., Peluso, A., Romero, M., Sarstedt, M., Scott, M., Szocs, C., Xia, L., Yang, Z., ... Cheng, Y. (n.d.). *Editor-in-Chief Consumer behavior Associate Editors Editorial Review Board Senior Editors Marketing Associate Editors Editorial Review Board*.
- Hultman, M., Iveson, A., & Oghazi, P. (2023). *Talk less and listen more? The effectiveness of social media talking and listening tactics on export performance*. *Journal of Business Research*, 159. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113751>.