

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI MEDIASI PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN

Surya Setiaji *¹
Riska Fii Ahsani ²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Indonesia

*e-mail: ssetiaji40@gmail.com¹

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen utama yang sangat strategis dalam organisasi, manusia memegang peranan penting untuk menjalankan yang mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif pegawai meski alat yang dimiliki organisasi begitu canggih. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi, pengaruh komunikasi terhadap motivasi, pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, mediasi motivasi pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, dan mediasi motivasi kerja pada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. sampel yang digunakan sebanyak 114 orang yang merupakan pegawai yang bekerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner/angket serta teknik analisis data menggunakan analisis statistik yakni Partial Least Square-Structural Equation Model (PLS-SEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Hasil penelitian menunjukkan: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi, Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Motivasi, Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Motivasi. Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta perlu meningkatkan kinerja pegawai agar dapat memberikan manfaat bagi kemajuan instansi, seperti meningkatkan budaya organisasi, komunikasi, motivasi dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang dimiliki manajemen.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Komunikasi, Motivasi, Kinerja Pegawai

Abstract

Human resources are one of the main elements that are very strategic in an organization, humans play an important role in running the organization's goals. Organizational goals will not be realized without the active role of employees even though the tools owned by the organization are so sophisticated. The purpose of this study is to determine and analyze the influence of organizational culture on employee performance, the influence of communication on employee performance, the influence of organizational culture on motivation, the influence of communication on motivation, the influence of motivation on employee performance, motivation mediation on the influence of organizational culture on employee performance, and work motivation mediation on the influence of communication on employee performance. This study uses a quantitative research type. The sampling technique uses the census method. The sample used was 114 people who were employees working at the Surakarta City Fire Department. The data collection technique used a questionnaire/questionnaire and the data analysis technique used statistical analysis, namely the Partial Least Square-Structural Equation Model (PLS-SEM) which aims to conduct path analysis with latent variables. The results of the study show: Organizational Culture has a positive and significant effect on Employee Performance, Communication has a positive and significant effect on Employee Performance, Organizational Culture has a positive and significant effect on Motivation, Communication has a positive and significant effect on Motivation, Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance, Organizational Culture has a positive and significant effect on Employee Performance mediated by Motivation, Communication has a positive and significant effect on Employee Performance mediated by Motivation. The Surakarta City Fire Department needs to improve employee performance in order to provide benefits for the

progress of the agency, such as improving organizational culture, communication, motivation and optimizing the use of resources owned by management.

Keywords: *Organizational Culture, Communication, Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen utama yang sangat strategis dalam organisasi, manusia memegang peranan penting untuk menjalankan yang mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif pegawai meski alat yang dimiliki organisasi begitu canggih. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan demi menghasilkan kinerja yang loyal dan berkualitas. Maka setiap pegawai harus bekerja sesuai tugas pokok, fungsi dan jabatan masing-masing (Samsuni, 2017).

Manajemen kinerja dasar berada di belakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya. Proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang pegawai dan atasannya langsung. Proses ini meliputi kegiatan membangun pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Peningkatan kinerja bukan pada pemutakhiran peralatan, tetapi pada pengembangan pegawai yang utama. Kinerja pegawai menghasilkan keunggulan kompetitif bagi perusahaan sehingga dapat dengan lebih cepat mencapai tujuan (Eksan, 2019). Dalam pengembangan pegawai diperlukan peran seseorang pemimpin agar kinerja pegawai tidak menurun. Menurut Fransiska & Tupti (2020) kinerja pegawai salah satu indikator keberhasilan suatu perusahaan atau lembaga pemerintahan dalam pencapaian tujuannya juga berasal dari timbulnya prestasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik yang berasal dari luar individu maupun dari dalam individu. Kinerja pegawai sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan atau lembaga pemerintahan. Dalam sebuah penelitian dikemukakan, kecenderungan seorang pegawai berkinerja karena organisasi menuntutnya. Makna menuntut berarti, organisasi memelihara, mengembangkan, mengawasi dan mengendalikan, menilai, dan menghargainya (Kim & Jang, 2020). Dengan kata lain kinerja setiap pegawai dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya.

Kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta masih perlu ditingkatkan agar kinerja yang diharapkan dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Namun demikian, dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta masih terdapat kendala yang dihadapi. Sehingga sulit untuk mencapai kinerja yang optimal.

Berdasarkan hasil penilaian kinerja tahun 2024 pada Tabel I diketahui bahwa terdapat hasil yang tidak konsisten. Untuk unsur penilaian komitmen, disiplin, kepemimpinan nilai naik, sedangkan unsur penilaian orientasi pelayanan, integritas, kerja sama, dan inisiatif kerja nilai turun. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta. Kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2015:67). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Siagian (2002) menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh : kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta dipengaruhi oleh budaya organisasi, komunikasi, dan motivasi.

Setiap organisasi memiliki ciri khas masing-masing yang disebut budaya organisasi. Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti ditemukan fenomena masih kurangnya nilai budaya organisasi yang dipegang oleh Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta, rutinitas yang samadari waktu ke waktu membuat petugas kurang memiliki inisiatif ataupun inovasi baru dalam mengembangkan keterampilan. Budaya organisasi yang baik dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama jika budaya organisasi mampu mendukung strategi organisasi, menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai sistem perekat dan acuan perilaku tercapainya tujuan organisasi. Sebaliknya

budaya organisasi yang buruk akan menghambat jalannya organisasi. Suatu sistem bersama dimiliki oleh setiap anggota suatu organisasi, yang dapat membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya (Hendra, 2020). Beberapa penelitian terdahulu yang membahas budaya organisasi menurut Khoirunnisa (2023) dan Putra & Surya (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferdian & Devita (2020) dalam penelitiannya menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain budaya organisasi, hal lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi. Peneliti menemukan fenomena kurangnya komunikasi antar Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta menjadikan terhambatnya informasi yang seharusnya segera diberikan dan ditangani. Komunikasi tidak hanya terjadi antara atasan dengan bawahan tetapi juga sesama rekan kerja, agar setiap pegawai dapat bekerja dengan baik. Proses penyampaian gagasan atau informasi melalui satu pihak ke pihak yang lain dapat dilakukan dengan mengandalkan media seperti telepon ataupun alat komunikasi yang lain (Kurniawan & Wijayawanti, 2021). Beberapa penelitian terdahulu yang membahas komunikasi menurut Maria (2019) dan Putri, Widyani, & Saraswati (2023) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Najati & Susanto (2022) dalam penelitiannya menyatakan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi. Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang diterapkan. Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan (Nurasizah, 2020). Dari hasil wawancara ditemukan fenomena bahwa Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta kurang mendapatkan motivasi dari pimpinan ataupun rekan kerja yang menjadikan beberapa Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta kurang antusiasme dan kurang berinisiatif dalam menjalankan tugas. Dalam lingkungan perusahaan, motivasi kerja merupakan suatu tekanan psikologis yang ada dalam diri seorang pegawai dimana dapat menentukan arah perilakunya di dalam perusahaan dalam tingkat usaha maupun tingkat ketahanannya untuk menghadapi suatu permasalahan dan hambatan yang ada didalam suatu perusahaan. Motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan seorang pegawai untuk suatu arah tujuan tertentu. Beberapa penelitian terdahulu menurut Khoirunnisa (2023) dan Putri, Widyani, & Saraswati (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021) dalam penelitiannya menyatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Salah satu yang mempengaruhi motivasi kerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan bentuk keyakinan, nilai, cara yang bisa dipelajari untuk mengatasi hidup dalam organisasi. Budaya organisasi itu cenderung untuk diwujudkan oleh anggota organisasi, sehingga orang yang hidup dalam lingkungan tersebut merasa bisa hidup menjadi lebih baik. Sedangkan motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, untuk mengambil tindakan - tindakan tertentu (Samsudin, 2006; 281-282). Beberapa penelitian terdahulu menurut Khoirunnisa (2023) dan Siregar & Siagian (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraini, Rosidi, & Dewi (2019) dalam penelitiannya menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan pada motivasi kerja.

Selain budaya organisasi, komunikasi juga dapat mempengaruhi motivasi kerja. Komunikasi dalam dunia kerja adalah faktor yang sangat penting bagi perusahaan, karena didalam perusahaan komunikasi menjadi salah satu kunci keberhasilan perusahaan. Jika komunikasi tidak berjalan dengan baik, maka akan sering terjadi kesalah pahaman antar bagian/unit ataupun interpersonal dalam perusahaan, atau sering disebut dengan *missed communication*. Aliran komunikasi yang lancar dan jelas serta sampaisesuai dengan kebutuhan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Motivasi adalah suatu keahlian, dalam

mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai, (Hasibuan, 2013). Beberapa penelitian terdahulu menurut Masyitah & Mahargiono (2020) dan Putri, Widyani, & Saraswati (2023) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Padmasanti (2023) dalam penelitiannya menyatakan komunikasi berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja.

Budaya organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, budaya yang kuat dari suatu organisasi akan membantu meningkatkan kinerja (Awadh & Alyahya, 2018). Dengan motivasi sebagai elemen penting untuk organisasi karena dengan motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk serius menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya. Beberapa penelitian terdahulu menurut Khoirunnisa (2023) dan Putra & Surya (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, Anisah, Muntoha, & Ismanto (2022) dalam penelitiannya menyatakan mediasi motivasi tidak memiliki pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Daft (2011:373) mengemukakan bahwa motivasi diartikan sebuah kekuatan yang timbul dari dalam dan dari luar seseorang untuk membangkitkan semangat serta kekuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Komunikasi adalah aktivitas dasar manusia. Dengan adanya komunikasi, manusia dapat berhubungan satu sama lain karena sudah dipastikan bahwa setiap kegiatan manusia menggunakan komunikasi. Beberapa penelitian terdahulu menurut Antara, Sitiari & Sarmawa (2021) dan Khoirunnisa (2023) yang menyatakan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzah (2020) dalam penelitiannya menyatakan motivasi tidak bisa menjadi variabel yang memediasi antara variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian survei pada Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta. Jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif dan menggunakan sumber data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta yang berjumlah 114. Terdiri dari 48 pegawai PNS dan 66 TKPK. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta dengan jumlah 114 pegawai. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis statistik yakni *Partial Least Square-Structural Equation Model* (PLS-SEM), *construct validity and reliability*, *discriminant validity*, analisis model structural (*iner model*), dan analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang dinilai oleh koefisien jalur sebesar 0.285. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0.001 < 0.05$, dengan nilai TStatistics ($|O/STDEV|$) (t_{hitung}) 3.391, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.391 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang dinilai oleh koefisien jalur sebesar 0.244. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0.002 < 0.05$, dengan nilai TStatistics ($|O/STDEV|$) (t_{hitung}) 3.104, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.104 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti komunikasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi yang dinilai oleh koefisien jalur sebesar 0.381. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0.000 < 0.05$, dengan nilai $T_{Statistics}(|O/STDEV|)$ (t_{hitung}) 4.114, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4.114 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta.

4. Pengaruh Komunikasi terhadap Motivasi Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi yang dinilai oleh koefisien jalur sebesar 0.348. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0.000 < 0.05$, dengan nilai $T_{Statistics}(|O/STDEV|)$ (t_{hitung}) 3.621, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.621 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta.

5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang dinilai oleh koefisien jalur sebesar 0.290. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0.003 < 0.05$, dengan nilai $T_{Statistics}(|O/STDEV|)$ (t_{hitung}) 2.993, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.993 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta.

6. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Motivasi Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa Motivasi memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yang dinilai oleh koefisien jalur sebesar 0.111. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0.019 < 0.05$, dengan nilai $T_{Statistics}(|O/STDEV|)$ (t_{hitung}) 2.341, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.341 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi Motivasi Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta.

7. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Motivasi Pada Dinas Pemadam kebakaran Kota Surakarta

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa Motivasi memediasi pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai yang dinilai oleh koefisien jalur sebesar 0.101. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0.041 < 0.05$, dengan nilai $T_{Statistics}(|O/STDEV|)$ (t_{hitung}) 2.041, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.041 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi Motivasi Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta.
4. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta.
5. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta.
6. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Motivasi Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta.
7. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Motivasi Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- A Juliandi. (2018). *Structural equation model based partial least square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS*. Jurnal Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1243777>
- Abdillah & Jogiyanto (2019) 'Pengaruh citra merek dan kewajaran harga terhadap loyalitas merek dengan kepuasan pelanggan sebagai pemediasi pada pengguna produk apple di kota banda aceh', 2(3), pp. 86–94.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Awadh & Alyahya. (2018). 'Kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja: peran mediasi motivasi kerja'.
- Azuar Juliandi. (2014). *Metodologi penelitian Bisnis*, Medan : Umsu Pers.
- Bahri, Moh Saiful. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja*. Surabaya: Jakad Publishing.
- Daft, Richard L. (2011). *Era Baru Manajemen*, Edisi 9 Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, Emron, Anwar dan Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta
- Edward dan Richard. (2017). "Self Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science". *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 4:19-43.
- Eksan. (2019.) *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Optimal Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan, 13(1).
- Fahmi, Irham, (2018). *Manajemen Kinerja*, Alfabeta, Bandung.
- Fransiska & Tupti. (2020). "Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Ghozali, Imam. (2013.) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua: Yogyakarta: CAPS
- Hamali, Arif Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (*Center for Academic Publishing Service*).
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hari sulaksono. (2019). *Budaya organisasi dan kinerja*. Sleman: Deepublish.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.

- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Hutapea, P & Nurianna, T. (2012). *Kompetensi komunikasi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Juliandi, *et al.* (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Kasmir. (2016.) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Kim & Jang. (2020.) *"The Effect Of Increasing Employee Compensation On Firm Performance: Evidence From The Restaurant Industry"*. *International Journal of Hospitality Management*. 88, 102513.
- Kurniawan, I. S., & Wijayanti, M. (2021). Meningkatkan Kinerja Karyawan: Peran Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja pada Rumah Makan Candisari Kebumen. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 10348–10357.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . (2017.) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Maruli Tua Sitorus. (2020). *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka. Surabaya.
- Nurasizah. (2020.) 'Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)', *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(11), pp. 1558–1572.
- Nurmiyati, N., & Bambang Guritno. (2022.) *Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Pesero)* Tbk Semarang Unit Collection. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(3), 20–27. <https://doi.org/10.55606/jimek.v1i3.59>.
- Sagita, A. A., Susilo, H., & Muhammad Cahyo, W. S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan dengan Motivasi kerja sebagai variabel mediator. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 57(1), 2357–2747.
- Samsudin, Sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 1. CV. Pustaka Setia Bandung.
- Samsuni. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 114.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju. Bandung.
- Siagian Sondang P., (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- _____. (2015.) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Cetakan Ketiga Belas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudaryono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Banten: Dinas Pendidikan Provinsi banten.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabet. Bandung
- Sunyoto, Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke delapan. Prenanda Media Group. Jakarta.
- Tosi, Rizzo, Carrol. (2018) faktor –faktor budaya organisasi.