



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i2>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Media Komunikasi Internet, Komunikasi Interpersonal, Inovasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Komunikasi Organisasi di Terminal Petikemas Koja

Mohamad Arief Budiana¹, Jamalullail², Mirza Ronda³

¹Universitas Sahid, Jakarta, Indonesia, aar.budiana@gmail.com

²Universitas Sahid, Jakarta, Indonesia, Jamalullail@usahid.ac.id

³Universitas Sahid, Jakarta, Indonesia, pt.pabbicarae@gmail.com

*Corresponding Author: aar.budiana@gmail.com¹

Abstract: *The problem in research is whether there is an influence of internet communication media, interpersonal communication, innovation and job satisfaction on employee performance at the Koja Container Terminal. The aim of the research is to determine and analyze the influence of internet communication media, interpersonal communication, and innovation on employee performance through job satisfaction. Organizational communication is needed in the relationship between employees and employees and leaders. The method used in the research is a mix method. The research population was all employees at the Koja Container Terminal, North Jakarta. The research sample was 181 people. The sampling technique used is probability sampling in the form of Proportionate Stratified Random Sampling. The research results show that there is a positive and significant influence of internet communication media, interpersonal communication, innovation on employee performance through job satisfaction. This means that the more job satisfaction increases, the more internet communication media, interpersonal communication, innovation and employee performance will increase. Based on the findings, this research concludes that improving employee performance can be done by improving internet communication media, interpersonal communication, innovation and employee job satisfaction. A higher influence on employee performance is job satisfaction. Employee job satisfaction is not the only thing that influences employee performance, but internet communication media, interpersonal communication and innovation also need to be considered.*

Keywords: *Internet Communication Media, Interpersonal Communication, Innovation, Job Satisfaction, Employee Performance*

Abstrak: Permasalahan dalam penelitian mengenai apakah terdapat pengaruh media komunikasi internet, komunikasi interpersonal, inovasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Terminal Petikemas Koja. Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh media komunikasi internet, komunikasi interpersonal, dan inovasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Komunikasi organisasi diperlukan dalam hubungannya antar

karyawan dengan karyawan dan pimpinan. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah *mix method*. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan di Terminal Petikemas Koja, Jakarta Utara. Sampel penelitian sejumlah 181 orang. Teknik sampling yang digunakan *probability sampling* berupa *Proportionate Stratified Random Sampling*. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan media komunikasi internet, komunikasi interpersonal, inovasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Artinya, semakin meningkat kepuasan kerja, maka semakin meningkat pula media komunikasi internet, komunikasi interpersonal, inovasi dan kinerja karyawan. Berdasarkan temuan, penelitian ini menyimpulkan bahwa, peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan media komunikasi internet, komunikasi interpersonal, inovasi, dan kepuasan kerja karyawan. Pengaruh yang lebih tinggi terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan bukanlah satu-satunya yang mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi perlu dipertimbangkan pula media komunikasi internet, komunikasi interpersonal, dan inovasi.

Kata Kunci: Media Komunikasi Internet, Komunikasi Interpersonal, Inovasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Komunikasi sebagai bagian dari kehidupan manusia diperlukan dalam hubungannya dengan manusia lain, terutama komunikasi diperusahaan antar karyawan dengan karyawan dan pimpinan. Kualitas komunikasi antara pimpinan dan bawahannya adalah kualitas hubungan antar personal yang dapat memenuhi ekspektasi kedua belah pihak. Agar bawahannya dapat mengerjakan tugasnya dengan baik, sangat tergantung pada komunikasi pimpinan yang baik pula. Agar organisasi atau lembaga dapat mencapai tujuannya, maka seorang pemimpin harus memiliki dan menggunakan gaya komunikasi yang tepat dan efektif.

Sebuah organisasi atau perusahaan dalam mewujudkan eksistensi dan mencapai tujuan bisnisnya, memerlukan sejumlah karyawan yang mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diandalkan akan mewujudkan kinerja karyawan yang diharapkan (Madiistriyatno & Alwiyah, 2023). Kecanggihan teknologi komunikasi dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut personel/individu suatu organisasi tanggap dalam melihat tantangan di depan. Oleh karena itu, diperlukan komunikasi yang efektif antara karyawan dan pimpinan dalam suatu organisasi.

Kecanggihan teknologi komunikasi dan informatika tidak dapat diabaikan dengan segala risiko tentunya dalam penggunaan dan pemanfaatannya. Komunikasi sebagai sebuah aktifitas yang dilakukan oleh seseorang baik itu pimpinan kepada bawahannya maupun antar sebaya atau dalam satu tingkatan yang sama dengan cara penyampaian pesan, informasi, dan tugas atau pekerjaan melalui media tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Komunikasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menciptakan proses administrasi dan interaksi yang dilakukan antar pihak dalam suatu organisasi atau lembaga, baik internal maupun eksternal. Tanpa adanya jalinan komunikasi yang baik, besar kemungkinan semua proses didalam organisasi atau lembaga tersebut tidak akan dapat berjalan dengan optimal sesuai yang diharapkan (Madiistriyatno, Kholik, Lumanau, Fauziana, & Krisdianto, 2023).

Manajemen organisasi perlu mencermati peluang sekaligus tantangan yang ada guna memberikan layanan pendidikan, pelatihan hingga pengembangan bagi karyawannya baik yang lama maupun yang baru. Pendidikan dan pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan dan menambah pengetahuan, ketrampilan maupun sikap bagi setiap orang untuk dapat menyesuaikan perubahan dan tuntutan jaman. Sedangkan pengembangan ditujukan sebagai sarana bagi setiap orang untuk mendapatkan penghargaan melalui promosi jabatan yang lebih baik dan transparan (Silaen, Syamsuriansyah, Chairunnisah, Sari, & Mahriani, 2021).

Kemajuan teknologi berupa revolusi industri dapat mempengaruhi perkembangan ekonomi suatu negara terutama ekspor dan impor.

Kemajuan perusahaan atau organisasi tentunya didukung oleh kinerja karyawan. Seseorang mempunyai kinerja yang baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran dengan atau menurut standar yang ditentukan dengan penilaian kinerja, dengan kata lain akan mendorong karyawan untuk bersaing memperoleh penghargaan, bonus atau dipromosikan untuk jabatan yang lebih baik. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan (Madiistriyatno & Adiwijaya, 2021).

Kinerja berkaitan dengan kemampuan seseorang yang dialokasikan untuk kinerja organisasi sehingga membantu dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan (Priansa, 2022). Kinerja seseorang mempengaruhi kinerja organisasi, dimana semakin baik kinerja yang diperlihatkan oleh karyawan maka akan memberikan pengaruh positif pada organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan. Capaian kinerja yang diperoleh dapat diukur dengan menetapkan capaian berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawannya dalam setiap periode agar diketahui informasi hasil yang diperoleh, baik kualitas dan kuantitas *output* maupun *outcome* setiap karyawan (Daulay, Kurnia, & Maulana, 2019). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab dan menjalankan tugas secara keseluruhan dalam periode tertentu.

Karyawan yang berkinerja tinggi diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, cekatan mampu menggunakan segala potensinya dengan efektif dan efisien. Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan diharapkan memberikan sumbangan positif terhadap kinerja perusahaan (Prasetyo & Marlina, 2019). TPK Koja telah melakukan pelayanan kepada setiap konsumen dengan cara yang terbaik. Namun, diperlukan sebuah penilaian secara *scientific* untuk mengetahui kinerja karyawan dari aktifitas yang dilakukan oleh perusahaan. Pengukuran kinerja karyawan sangat berguna untuk membandingkan kinerja karyawan periode lalu dan periode yang akan datang, sehingga dapat diketahui, kinerja mengalami perbaikan atau sebaliknya mengalami penurunan.

Media komunikasi adalah semua sarana yang dipergunakan untuk memproduksi, mereproduksi, mendistribusikan atau menyebarkan dan menyampaikan informasi. Media komunikasi sangat berperan dalam kehidupan masyarakat. Efektivitas media komunikasi adalah komunikasi yang dilancarkan sedemikian rupa sehingga menimbulkan efek kognitif, afektif dan konatif pada komunikan sesuai dengan tujuan komunikator (Rakhmat, 2011).

komunikasi interpersonal adalah suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua orang atau diantara sekelompok kecil orang dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik. Kemampuan komunikasi interpersonal menjadi sangat dipahami dan dikuasai oleh seseorang yang mempunyai profesi yang berhubungan dengan orang lain (DeVito, 2018).

Inovasi merupakan suatu gejala yang terjadi dalam masyarakat yang mengalami proses menuju ke arah modern. Tingkat keinovasian adalah batasan dimana seseorang mengadopsi gagasan baru lebih cepat dibanding dengan individu lain di dalam sistem sosialnya. Suatu perusahaan diharapkan memiliki inovasi sehingga dapat mengembangkan kompetensi dalam lingkungan bisnisnya. Pimpinan perusahaan dapat mengajarkan ide-ide baru dan informasi terbaru pada karyawannya. Inovasi merupakan komponen penting daya saing dalam struktur, proses, produk dan layanan organisasi yang terkait dengan kinerja (Kahn, 2018).

Kepuasan kerja merupakan akibat dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaannya memberikan hal-hal yang dianggap penting. Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja (hasil) yang dirasakan dibandingkan dengan harapannya (Luthans, 2016). Dasar dari tujuan suatu bisnis adalah menciptakan karyawan yang merasa puas (Setyawati, 2012). Kepuasan kerja menggambarkan persepsi yang positif terhadap suatu pekerjaan, yang dihasilkan dari penilaian terhadap karakteristiknya (Robbins & Judge, 2022).

Perkembangan teknologi yang semakin cepat ini, mengharuskan manajemen TPK Koja untuk merespon perubahan yang terjadi dengan cepat. Masalah pokok yang dihadapi perusahaan saat ini adalah bagaimana menarik pelanggan baru dan mempertahankan pelanggan *existing*. Selain itu, lebih mengoptimalkan kapasitas muatan kapal yang dibawa oleh kapal pelanggan. Karena semakin banyak muatan petikemas yang dibawa oleh kapal yang sandar untuk melakukan proses bongkar muat, maka akan semakin besar pula pencapaian *throughput* yang dihasilkannya, sehingga berdampak pada meningkatnya pendapatan perusahaan.

Perusahaan memerlukan kajian yang lebih mendalam untuk mengetahui kondisi sebenarnya, serta peta dari media komunikasi internet, komunikasi interpersonal, inovasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui indikator-indikatornya. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mendorong kinerja karyawan menjadi meningkat lebih baik lagi dari pada kondisi sebelumnya. Selain itu, terdapat beberapa gambaran permasalahan mendasar yang terjadi pada TPK Koja yaitu:

- 1) Menurunnya pencapaian *throughput* Perusahaan;
- 2) Belum optimalnya media komunikasi yang mendukung sarana dan prasarana;
- 3) Komunikasi interpersonal antara Manajemen dan Karyawan belum optimal;
- 4) Media komunikasi perusahaan yang belum efektif;
- 5) Masih adanya pelanggan yang complain akibat pelayanan yang belum optimal;
- 6) Inovasi dalam bidang komunikasi dan pemasaran yang belum optimal;
- 7) Belum adanya pendekatan ilmiah untuk mengetahui media komunikasi internet, komunikasi interpersonal, inovasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh TPK Koja.

Beberapa penelitian mengenai media komunikasi internet, komunikasi interpersonal, inovasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan diantaranya menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang bekerja di pemerintahan desa belum sepenuhnya memahami makna keterbukaan informasi. Hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya sosialisasi dan informasi keterbukaan informasi publik. Banyak dari mereka yang menafsirkannya berbeda (Triyono, Sihabudin, & Widowati, 2019).

Interaksi terjadi sebagai suatu kepentingan untuk mewujudkan kehidupan yang harmonis melalui pola interaksi komunikasi verbal dan nonverbal sesuai dengan ciri-ciri budaya Sunda. Refleksi dari proses adaptasi yang dilakukan dilihat dari tiga dimensi yaitu kognitif, afektif, dan behavioral. Orang Alor mempelajari gaya bahasa, nilai, tata krama, dan perilaku sosial, mengutamakan budaya asli, mengesampingkan budaya pribadi, dan mengedepankan kebaikan sosialisasi yang dilakukan masyarakat Alor terhadap masyarakat Sunda (Kusuma, Sihabudin, & Widowati, 2023).

Peserta sangat antusias mengikuti pelatihan dan pemahaman tentang *public speaking* sehingga mengalami meningkat. Hal ini diketahui dari hasil jawaban *pretest* dan *posttest* serta diskusi dan praktik selama pelatihan (Widowati & Rubiyanto, 2022). Faktor kunci keberhasilan keselamatan dan kinerja adalah komunikasi organisasi. Komunikasi organisasi antar tenaga kerja perlu ditingkatkan secara terus menerus agar dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap budaya keselamatan dan kinerja (Amri, Kholil, & Widowati, 2022).

Jumlah investor ritel pasar modal Indonesia sudah banyak meningkat dalam beberapa tahun terakhir. Tren ini menunjukkan pertumbuhan investasi peluang yang salah satunya didukung oleh perkembangan digital teknologi dan memungkinkan individu mengakses informasi hingga modal pasar dengan mudah. Staf Pelatih menyediakan banyak hal istilah konseptual yang selaras dengan budaya lokal menghasilkan lebih banyak pengalaman yang relevan bagi para peserta. Selain itu, Staf Pelatih sering memberikan strategi motivasi ekstrinsik selama proses pembelajaran (Gunawan, Widowati, & Puspitasari, 2023).

Komunikasi penting dalam menjalankan kegiatan organisasi untuk menginformasikan data yang akurat. Keseimbangan kehidupan kerja karyawan diperoleh secara tidak merata oleh seluruh karyawan. Hierarki dalam perusahaan tidak menunjukkan posisi yang setara dalam organisasi. Jenjang jabatan manajerial merasa memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang lebih dibandingkan karyawan biasa (Widowati, Alisya, Rahayu, Salim, & Sakasasmita, 2023).

Struktur dan mekanisme pesan dalam komunikasi hipnoterapi yang dilakukan adalah pesan-pesan yang dihasilkan dilakukan secara implisit, membuat argumen-argumen di dalamnya. Model komunikasi interpersonal terdiri dari pertukaran sosial, peran, dan interaksi. Model teori *Coordinated Management of Meaning* (CMM) menghasilkan konsep BIER (*Believe, Impressive, Entertainment, Repetition*) dan *sense-making* (Tarsani, Subhan, & Widowati, 2023).

Era disrupsi merupakan fase konsep pemasaran yang memadukan interaksi *online* dan *offline* antara perusahaan dan konsumen, keduanya memiliki masing-masing peran dan saling melengkapi. Komunikasi interpersonal diperlukan untuk menyampaikan pesan kepada calon konsumen. Model komunikasi promosi produk otomotif dengan menggabungkan secara interaksi *online* dan *offline*. Di era teknologi, kegiatan promosi tidak cukup dilakukan secara *online*. Namun metode *offline* diperlukan untuk menjamin konsumen menerima pelayanan yang memuaskan atas pembelian produk (Jamalullail, Safira, & Hamdi, 2023).

Komunikasi yang dilakukan pimpinan menginspirasi kinerja karyawan sehingga berdampak pada etos kerja. Komunikasi interpersonal membawa dampak signifikan terhadap peningkatan etos kerja seperti motivasi dan semangat kerja, ketekunan dan semangat untuk membangun kerjasama. Oleh karena, komunikasi vertikal dari atas kebawah dan dari bawah keatas akan mengurangi terjadinya distorsi dan generalisasi pesan (Hojanto & Jamalullail, 2022).

Sebagian besar guru telah menerima bantuan kuota dan memanfaatkannya untuk pembelajaran dan keperluan pendukung lainnya. Difusi inovasi yang dilakukan oleh Duta Rumah Belajar adalah menggunakan saluran komunikasi interpersonal, media massa, dan media sosial. Komunikasi interpersonal dilakukan dengan ceramah, dialog, dan demonstrasi praktik baik; komunikasi dengan media massa dilakukan melalui radio dan tulisan di *website*; dan komunikasi dengan media sosial dilakukan melalui *Youtube, Instagram, dan Facebook*. Guru berpendapat bahwa inovasi dalam pembelajaran pada masa pandemi perlu dilakukan, dengan indikator keberhasilan inovasi berupa meningkatnya partisipasi siswa yang aktif belajar. Selanjutnya, guru berharap bantuan kuota internet tetap dilanjutkan dan guru diberikan wadah komunitas serta pelatihan tentang inovasi pembelajaran dengan Teknologi Informasi dan Komunikasi (Nissa & Jamalullail, 2023).

Komunikasi Diskursif merupakan kata sifat dari wacana. Wacana berarti keterlibatan anggota kelompok komunikasi melalui berbagai bentuk Komunikasi. Komunikasi Humanistik, pentingnya menambahkan unsur kesetujuan yaitu cara memperlakukan hubungan dengan orang lain menghindari konflik (Prakoso, Lestari, & Jamalullail, 2024).

Komunikasi Interpersonal adalah tindakan untuk mencapai tujuan individu atau tujuan kolektif berdasarkan pemahaman bersama, dimana tujuan yang dicapai pada dasarnya masuk akal atau layak. Komunikasi antar pihak akan berhasil mencapai saling pengertian atau mufakat sepanjang memenuhi tiga syarat keabsahan, yaitu kebenaran (*truth*), ketepatan (*normative*

rightness), dan kejujuran (*sincerity*). Klaim keabsahan ini dapat diterapkan untuk menyelesaikan perbedaan pandangan bentuk Komunikasi interpersonal. Artinya akan terjadi negosiasi antar pihak berhasil, jika ketiga klaim tersebut valid. Sebaliknya, negosiasi akan gagal jika diliputi oleh tindakan penipuan, ketidaklayakan (*understanding opinion leader*), dan ketidakjujuran. Komunikasi diskursif, memerlukan sikap persuasif dalam memberikan perundingan atau mediasi (Prakoso, Lestari, & Jamalullail, 2023).

Tujuan pemerintah memanfaatkan media sosial tidak selalu untuk menunjukkan reputasi atau transparansi, namun lebih kepada sosialisasi untuk menumbuhkan *awareness* dan interaksi. Namun, dampak dari pemanfaatan media sosial lebih banyak menunjukkan adanya partisipasi masyarakat dari pada *awareness* (Jamalullail, Safira, & Hamdi, 2023).

Media sosial membuka peluang dan mendukung terjadinya transisi kepada lingkungan belajar yang sepenuhnya daring (*online*); mayoritas kajian mengenai peran media pada lembaga pendidikan fokus pada perspektif mahasiswa; tidak adanya kebijakan yang jelas menghambat penggunaan media sosial secara efektif dalam proses pembelajaran (Irwanti, Morissan, Sukamdani, Harahap, & Jamalullail, 2023).

Manajemen komunikasi pariwisata di Megati *Water Park* Cikarang masih perlu ditingkatkan. Hal ini dikarenakan adanya komplain dari wisatawan, terutama dalam memberikan informasi terkait harga tiket yang menjadi keluhan informan. Namun dapat dilihat bahwa Megati *Water Park* juga telah berupaya melakukan pengembangan terhadap informasi yang diberikan kepada konsumen melalui media yang dikelola. Baik dari segi harga, fasilitas, hingga kondisi terkini lokasi wisata setelah pandemi turut ditunjukkan melalui media sosialnya (Rafi'i & Jamalullail, 2022).

Faktor penghambat komunikasi organisasi seperti miskomunikasi, cuaca buruk menyebabkan kesulitan berkomunikasi jarak jauh. Selain itu hal yang menunjang adalah kebijakan dan program kerja Dekan bahwa ia berhak mengatur bawahannya, fasilitas yang diberikan oleh yayasan, dan gaji (Fardiansyah & Jamalullai, 2023). Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai (Saragih, 2020). Variabel Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Aparat (Basuni, 2021).

Inovasi merupakan pendukung utama khususnya dalam peningkatan kinerja karyawan. terdapat pengaruh positif signifikan antara kerja tim terhadap daya inovasi dan kepuasan kerja karyawan. Hubungan daya inovasi terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif signifikan. Hasil akhir menjelaskan bahwa daya inovasi memediasi positif signifikan antara hubungan kerja tim terhadap kepuasan kerja karyawan (Kuswantoro, 2021).

Perilaku inovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, perilaku inovasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, perilaku inovasi secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (Kusumo, 2023). Kepuasan kerja memediasi hubungan antara kapabilitas inovasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial (Azhari, 2023). Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Dewi & Wibawa, 2022). Inovasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Kusuma, Purwanto, & Utama, 2021).

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Nurrohmat & Lestari, 2021). Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Adha, Wandu, & Susanto, 2019). Kepuasan kerja berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan (Fajri, Amelya, Suworo, & Sairin, 2022).

Novelty atau kebaruan penelitian ini mengenai dimensi kinerja karyawan berdasarkan (Robbins & Judge, 2013) dan (Mangkunegara, 2019) yang terdiri dari kualitas hasil kerja; kuantitas hasil kerja; ketepatan waktu; efektivitas; kemandirian; dan komitmen kerja. Media komunikasi internet berdasarkan (Koesomowidjojo, 2021); (Hardiyansyah, 2015) dan

(Rakhmat, 2011) yang terdiri dari dimensi efektifitas, efesiensi, konkrit dan motivatif. Komunikasi interpersonal berdasarkan (DeVito, 2011) yang terdiri dari dimensi keterbukaan, empati, perilaku suportif atau sikap mendukung, perilaku positif, dan kesamaan atau kesetaraan. Inovasi berdasarkan (Kahn, 2018) yang terdiri dari dimensi inovasi sebagai hasil, inovasi sebagai sebuah proses, dan inovasi sebagai pola pikir. Kepuasan kerja karyawan berdasarkan (Robbins & Judge, 2013) yang terdiri dari dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan atau promosi, supervisor, dan rekan kerja.

Berdasarkan beberapa jurnal di atas, variabel yang diharapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yakni media komunikasi internet, komunikasi interpersonal, inovasi dan kepuasan kerja. Penelitian menggunakan *Grand theory Integrative Model of Organizational Behavior* dari (Colquitt, LePine, & Wesson, 2015). TPK Koja memiliki 2 jenis karyawan yang turut andil dalam memajukan dan meningkatkan produktivitas perusahaan, yakni karyawan organik dan karyawan non organik (*outsourcing*). Penulis melakukan penelitian atas media komunikasi internet, komunikasi interpersonal, inovasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja kepada karyawan organik di Terminal Petikemas Koja, dikarenakan Karyawan organik memberikan perusahaan lebih banyak kendali dan kepemilikan atas sumber daya manusia. Mereka terlibat langsung dalam budaya perusahaan, tujuan, dan nilai perusahaan. Hal ini dapat menghasilkan keterlibatan yang lebih besar, loyalitas, dan komitmen yang mungkin sulit dicapai dengan karyawan non organik (*outsourcing*). Perumusan masalah penelitian ini, apakah media komunikasi internet, komunikasi interpersonal, inovasi dan kepuasan kerja karyawan yang telah diberikan oleh TPK Koja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh media komunikasi internet, komunikasi interpersonal, inovasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Terminal Petikemas Koja. Oleh karena itu, penulis mengangkat topik penelitian dengan judul: “Pengaruh media komunikasi internet, komunikasi interpersonal, inovasi dan kepuasan kerja karyawan yang telah diberikan oleh TPK Koja dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Survei di Terminal Petikemas Koja)”.

METODE

Metode penelitian menggunakan metode kombinasi (*mixed methods*) merupakan penelitian, di mana peneliti mengumpulkan dan menganalisis data, mengintegrasikan temuan, dan menarik kesimpulan secara inferensial dengan menggunakan dua pendekatan atau metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dalam satu studi (Sugiyono, 2021). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan TPK Koja yang berjumlah 330 orang. Pada laporan penelitian ini menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin (Sevilla, 1992). Jumlah keseluruhan sampel yang digunakan penelitian sebanyak 181 karyawan organik di Terminal Petikemas Koja.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan metode kuantitatif berupa kuesioner menggunakan skala *Likert*. Teknik analisis data pada metode kuantitatif diolah dengan analisis statistik deskriptif yang digunakan presentase dari distribusi frekuensi, yakni nilai rata-rata, standar deviasi, dan histogram. Statistik inferensial untuk menguji hipotesis penelitian adalah statistik analisis jalur. Dalam model analisis jalur, ada dua variabel, yaitu variabel eksogen dan variabel endogen (Santoso & Madiistriyatno, 2021). Sesuai dengan kerangka berpikir yang dikembangkan, variabel eksogen dalam penelitian ini adalah media komunikasi internet, komunikasi interpersonal dan inovasi, sedangkan variabel endogen berposisi terikat adalah kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Metode analisis data dilakukan dalam penelitian ini menggunakan *software SEM PLS Profesional* versi 3.2.4 (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

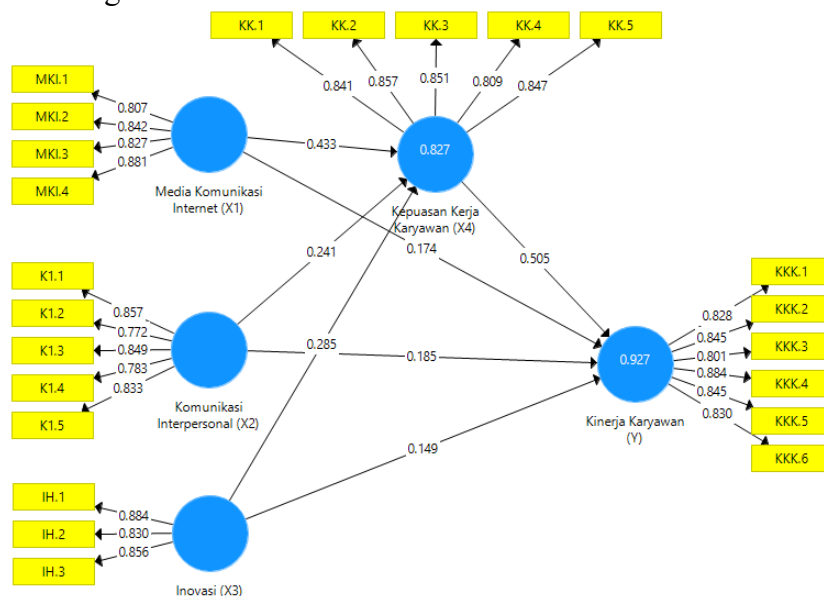
Data hasil kuesioner penelitian berupa statistik deskripsi mengenai media komunikasi internet (X_1), komunikasi interpersonal (X_2), dan inovasi (X_3) sebagai variabel *exogenous*.

Sedangkan kepuasan kerja karyawan (X_4) dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel *endogenous*.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

No	Indicators	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation	Excess Kurtosis	Skewness
1	MKI.1	4.298	5.000	1.000	5.000	1.061	0.404	-1.320
2	MKI.2	4.381	5.000	1.000	5.000	1.010	1.499	-1.601
3	MKI.3	4.514	5.000	1.000	5.000	0.908	2.745	-1.917
4	MKI.4	4.409	5.000	2.000	5.000	0.916	0.734	-1.382
5	K1.1	4.403	5.000	2.000	5.000	0.927	1.079	-1.476
6	K1.2	4.298	5.000	2.000	5.000	1.040	0.145	-1.248
7	K1.3	4.475	5.000	2.000	5.000	0.895	1.818	-1.694
8	K1.4	4.365	5.000	2.000	5.000	1.014	0.534	-1.392
9	K1.5	4.420	5.000	2.000	5.000	0.898	1.193	-1.486
10	IH.1	4.309	5.000	1.000	5.000	1.021	0.843	-1.374
11	IH.2	4.442	5.000	1.000	5.000	0.965	2.662	-1.841
12	IH.3	4.459	5.000	1.000	5.000	0.931	2.789	-1.866
13	KK.1	4.398	5.000	2.000	5.000	0.944	0.991	-1.469
14	KK.2	4.354	5.000	2.000	5.000	0.967	0.746	-1.389
15	KK.3	4.420	5.000	2.000	5.000	0.935	1.251	-1.546
16	KK.4	4.331	5.000	1.000	5.000	1.030	1.248	-1.527
17	KK.5	4.414	5.000	2.000	5.000	0.910	1.555	-1.583
18	KKK.1	4.354	5.000	1.000	5.000	0.984	1.196	-1.496
19	KKK.2	4.475	5.000	1.000	5.000	0.908	2.623	-1.847
20	KKK.3	4.409	5.000	1.000	5.000	0.939	1.929	-1.668
21	KKK.4	4.464	5.000	1.000	5.000	0.895	2.568	-1.802
22	KKK.5	4.420	5.000	1.000	5.000	0.929	1.682	-1.600
23	KKK.6	4.387	5.000	1.000	5.000	0.960	1.606	-1.599

Hasil *measurement outer model* media komunikasi internet (X_1), komunikasi interpersonal (X_2), dan inovasi (X_3) sebagai variabel *exogenous*. Sedangkan kepuasan kerja karyawan (X_4) dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel *endogenous*. Dengan menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan teknik analisis *Partial Least Squares* (PLS) versi 3.2.4 sebagai berikut.



Gambar 1. *Measurement Outer Model*

Berdasarkan penjelasan hasil *measurement outer model*, yang tertinggi pada variabel Inovasi organisasi (X₃) dengan dimensi Inovasi sebagai hasil dengan indikator (1) Menekankan pada keluaran apa yang dicari, termasuk inovasi produk, inovasi proses, inovasi pemasaran, inovasi model bisnis, inovasi rantai pasokan, dan inovasi organisasi (IH.1) (0,884), dan variabel Kinerja karyawan (Y) pada dimensi Efektivitas dengan indikator (4) Kemampuan karyawan meningkatkan sumber daya yang ada di perusahaan (bahan baku, uang, teknologi, tenaga) (KKK.4) (0,884). Sedangkan terendah pada variabel Komunikasi interpersonal (X₂) pada dimensi Empati dengan indikator (2) Menempatkan dirinya pada peranan atau posisi orang lain dan mampu memahami apa yang dirasakan dan dialami orang lain (KI.2) (0,772).

Uji validias terdiri dari *convergent validity* (*loading factor* dan *Average Variance Extracted* (AVE)) dan *discriminant validity* (*Fornell Larcker criterion* dan *cross loadings*).

Tabel 2. *Standardized Loading Factor Model*

No	Indicators	Inovasi (X3)	Kepuasan Kerja Karyawan (X4)	Kinerja Karyawan (Y)	Komunikasi Interpersonal (X2)	Media Komunikasi Internet (X1)
1	IH.1	0,884				
2	IH.2	0,830				
3	IH.3	0,856				
4	K1.1				0,857	
5	K1.2				0,772	
6	K1.3				0,849	
7	K1.4				0,783	
8	K1.5				0,833	
9	KK.1		0,841			
10	KK.2		0,857			
11	KK.3		0,851			
12	KK.4		0,809			
13	KK.5		0,847			
14	KKK.1			0,828		
15	KKK.2			0,845		
16	KKK.3			0,801		
17	KKK.4			0,884		
18	KKK.5			0,845		
19	KKK.6			0,830		
20	MKI.1					0,807
21	MKI.2					0,842
22	MKI.3					0,827
23	MKI.4					0,881

Penelitian ini menggunakan bobot *loadings factor* standar yaitu sebesar 0,7. Hasil menunjukkan, semua nilai *loadings factor* dari setiap indikator > 0,7. Pada sebagian besar referensi bobot faktor sebesar 0,7 atau lebih dianggap memiliki validasi yang cukup kuat untuk menjelaskan konstruk laten. Indikator dengan *loadings factor* yang tinggi memiliki kontribusi yang lebih tinggi untuk menjelaskan konstruk latennya. Sebaliknya pada indikator dengan *loadings factor* rendah memiliki kontribusi yang lemah untuk menjelaskan konstruk latennya (valid).

Besaran AVE diterapkan dalam pengukuran sejumlah variansi yang diperoleh dari konstruksinya dibandingkan varian yang disebabkan dari hasil ukur yang tidak tepat. Besaran AVE seharusnya di atas 0,5.

Tabel 3. Average Variance Extracted (AVE)

<i>Latent Variable</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Inovasi (X ₃)	0,734
Kepuasan Kerja Karyawan (X ₄)	0,708
Kinerja Karyawan (Y)	0,705
Komunikasi Interpersonal (X ₂)	0,672
Media Komunikasi Internet (X ₁)	0,705

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai AVE variabel Media Komunikasi Internet (X₁) sebesar 0,705. Nilai AVE variabel Komunikasi Interpersonal (X₂) sebesar 0,672. Nilai AVE variabel Inovasi (X₃) sebesar 0,734. Nilai AVE variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X₄) sebesar 0,708. Nilai AVE variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,705. Dengan demikian, hasil analisis uji konvergen validitas nilai *Average Variance Extracted (AVE)* > 0,5.

Discriminant Validity merupakan tingkat ketidakcocokan antar atribut yang harusnya tidak dilakukan pengukuran dengan alat ukur dan kajian teoritis mengenai variabel penelitian. Validitas diskriminan dari model pengukuran refleksif dapat diketahui dari besaran *Fornell Larcker criterion* dan besaran *cross loadings* dari variabel manifes pada setiap variabel laten.

Tabel 4. Fornell Larcker Criterion

<i>Latent Variable</i>	Inovasi (X₃)	Kepuasan Kerja Karyawan (X₄)	Kinerja Karyawan (Y)	Komunikasi Interpersonal (X₂)	Media Komunikasi Internet (X₁)
Inovasi (X ₃)	0.857				
Kepuasan Kerja Karyawan (X ₄)	0.847	0.841			
Kinerja Karyawan (Y)	0.875	0.941	0.839		
Komunikasi Interpersonal (X ₂)	0.828	0.851	0.888	0.820	
Media Komunikasi Internet (X ₁)	0.838	0.880	0.902	0.863	0.839

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa, nilai korelasi variabel laten antar Media Komunikasi Internet (X₁) sebesar 0,839 lebih besar dari nilai AVE 0,705. Komunikasi Interpersonal (X₂) sebesar 0,820 lebih besar dari nilai AVE 0,672. Inovasi (X₃) sebesar 0,857 lebih besar dari nilai AVE 0,734. Kepuasan Kerja Karyawan (X₄) sebesar 0,841 lebih besar dari nilai AVE 0,708. Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,839 lebih besar dari nilai AVE 0,705. Kriteria nilai *cross loadings* yakni jika nilai keterkaitan antara variabel abstrak dan masing-masing indikatornya lebih tinggi dari keterkaitan variabel abstrak yang lain, sehingga dinyatakan dapat memperkirakan bahwa setiap indikatornya lebih bagus daripada variabel abstrak yang lain.

Tabel 5. Cross loadings

No	Indicators	Inovasi (X3)	Kepuasan Kerja Karyawan (X4)	Kinerja Karyawan (Y)	Komunikasi Interpersonal (X2)	Media Komunikasi Internet (X1)
1	IH.1	0.884	0.716	0.757	0.713	0.711
2	IH.2	0.830	0.735	0.763	0.716	0.712
3	IH.3	0.856	0.726	0.728	0.698	0.730
4	K1.1	0.676	0.638	0.740	0.857	0.699
5	K1.2	0.667	0.728	0.687	0.772	0.698
6	K1.3	0.739	0.690	0.795	0.849	0.669
7	K1.4	0.653	0.685	0.677	0.783	0.770
8	K1.5	0.654	0.741	0.732	0.833	0.705
9	KK.1	0.757	0.841	0.855	0.767	0.700
10	KK.2	0.697	0.857	0.741	0.728	0.745
11	KK.3	0.736	0.851	0.797	0.707	0.793
12	KK.4	0.650	0.809	0.692	0.695	0.642
13	KK.5	0.715	0.847	0.857	0.681	0.809
14	KKK.1	0.697	0.778	0.828	0.678	0.784
15	KKK.2	0.772	0.809	0.845	0.777	0.740
16	KKK.3	0.648	0.777	0.801	0.791	0.689
17	KKK.4	0.794	0.840	0.884	0.794	0.791
18	KKK.5	0.804	0.761	0.845	0.749	0.800
19	KKK.6	0.685	0.774	0.830	0.678	0.739
20	MKI.1	0.635	0.665	0.666	0.786	0.807
21	MKI.2	0.779	0.786	0.836	0.684	0.842
22	MKI.3	0.662	0.787	0.768	0.682	0.827
23	MKI.4	0.725	0.702	0.743	0.761	0.881

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan nilai media komunikasi internet (X₁), komunikasi interpersonal (X₂), inovasi (X₃), kepuasan kerja karyawan (X₄) dan kinerja karyawan (Y) terhadap indikatornya lebih besar daripada nilai variabel laten lainnya.

Pengujian reliabilitas terdiri dari *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Variabel dikatakan reliabilitas kompositnya sudah terpenuhi jika mempunyai besaran di atas 0.7.

Table 6. Composite Reliability

Latent Variable	Composite Reliability
Inovasi (X3)	0,892
Kepuasan Kerja Karyawan (X4)	0,924
Kinerja Karyawan (Y)	0,935
Komunikasi Interpersonal (X2)	0,911
Media Komunikasi Internet (X1)	0,905

Berdasarkan tabel 6, menginformasikan besaran reliabilitas komposit semua variabel penelitian di atas 0,70. Artinya bahwa setiap variabel reliabilitas kompositnya sudah terpenuhi sehingga ditarik kesimpulan, kelima variabel memiliki level reliabilitas yang kuat.

Pengujian reliabilitas menggunakan reliabilitas komposit diperjelas melalui penerapan besaran *cronbach's alpha*. Apabila variabel memiliki besaran *cronbach's alpha* di atas 0,7, maka syarat sudah terpenuhi.

Tabel 7. Cronbach's alpha

<i>Latent Variable</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Inovasi (X3)	0,819
Kepuasan Kerja Karyawan (X4)	0,897
Kinerja Karyawan (Y)	0,916
Komunikasi Interpersonal (X2)	0,877
Media Komunikasi Internet (X1)	0,860

Berdasarkan tabel 7, menunjukkan besaran *cronbach's alpha* dari kelima variabel penelitian di atas 0,70 sehingga mempunyai level reliabilitas yang kuat.

Inner model test adalah evaluasi untuk model struktural yang terdiri dari *path coefficient*, *R-square*, *T-statistic*, *predictive relevance*, dan *model fit*.

Path coefficient evaluation ditujukan untuk menggambarkan seberapa besar efek dari variabel eksogen pada variabel endogen.

Tabel 8. Path coefficient

<i>Latent Variable</i>	<i>Path Coefficients</i>				
	Inovasi (X3)	Kepuasan Kerja Karyawan (X4)	Kinerja Karyawan (Y)	Komunikasi Interpersonal (X2)	Media Komunikasi Internet (X1)
Inovasi (X3)		0.285	0.149		
Kepuasan Kerja Karyawan (X4)			0.505		
Kinerja Karyawan (Y)					
Komunikasi Interpersonal (X2)		0.241	0.185		
Media Komunikasi Internet (X1)		0.433	0.174		

Berdasarkan tabel 8 nilai *path coefficient* terbesar secara berurutan ditunjukkan pada pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,505. Pengaruh Media Komunikasi Internet (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (X4) sebesar 0,433. Pengaruh Inovasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (X4) sebesar 0,285. Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (X4) sebesar 0,241. Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X2) terhadap terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,185. Pengaruh Media Komunikasi Internet (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,174. Pengaruh Inovasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,149.

Berdasarkan uraian hasil tersebut, menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa, jika semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat pula pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

R-Square diterapkan untuk melakukan pengukuran tingkat variabel dependen terpengaruh oleh variabel yang lain.

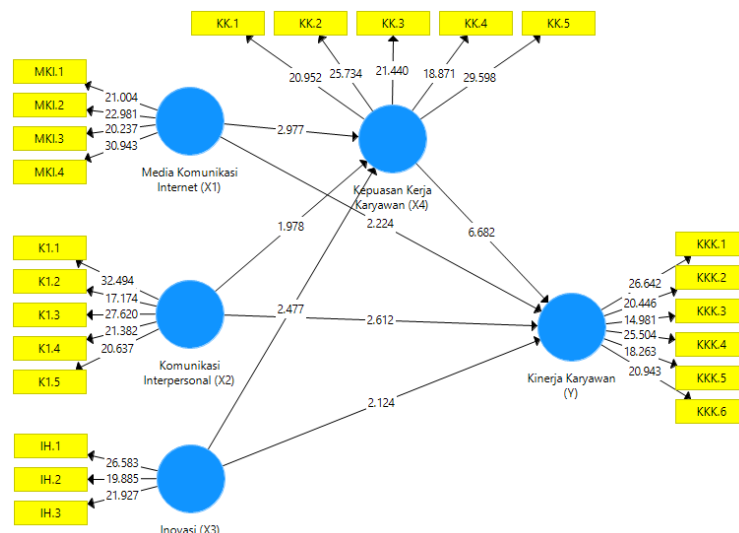
Tabel 9. R-Square

<i>Latent Variable</i>	<i>R Square</i>
Kepuasan Kerja Karyawan (X4)	0,827
Kinerja Karyawan (Y)	0,927

Nilai *R-Square* untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,927. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa persentase besarnya Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh media komunikasi internet, komunikasi interpersonal, inovasi, dan kepuasan kerja karyawan sebesar 92,7%. Sisanya sebesar 7,3% dipengaruhi oleh variabel luar seperti motivasi, lingkungan kerja, kepribadian karyawan dan sebagainya.

Nilai *R Square* variabel Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,827. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa persentase besarnya Kepuasan Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh media komunikasi internet, komunikasi interpersonal, dan inovasi sebesar 82,7%. Sisanya sebesar 17,3% dipengaruhi oleh variabel luar seperti motivasi, lingkungan kerja, kepribadian karyawan dan sebagainya.

Pengujian hipotesis diterapkan dengan dengan melihat besaran *T-Statistics* serta besaran *P-Values*. Hipotesa observasi dinyatakan valid jika besaran *P-values* di bawah 0.05.



Gambar 2. *T-Statistic Test*

Tabel 10. *T-Statistic dan P Values*

Hipotesis	Pengaruh	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>	Keterangan
H1	Terdapat pengaruh media komunikasi internet terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin meningkat media komunikasi internet, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.	2,224	0,027	Diterima
H2	Terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin meningkat komunikasi interpersonal, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.	2,612	0,009	Diterima
H3	Terdapat pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin meningkat inovasi, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.	2,124	0,034	Diterima
H4	Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin meningkat kepuasan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.	6,682	0,000	Diterima

Hipotesis	Pengaruh	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>	Keterangan
H5	Terdapat pengaruh media komunikasi internet terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Artinya, semakin meningkat media komunikasi internet dan kepuasan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.	2,977	0,003	Diterima
H6	Terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Artinya, semakin meningkat komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.	1,978	0,049	Diterima
H7	Terdapat pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Artinya, semakin meningkat inovasi dan kepuasan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.	2,477	0,014	Diterima

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan pengaruh media komunikasi internet terhadap kinerja karyawan dengan nilai *T-Statistic* sebesar 2,224 > nilai *T-table* sebesar 1,973 (n=181, $\alpha = 0,05$); sedangkan nilai *P-Value* sebesar 0,027 < $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, terdapat pengaruh media komunikasi internet terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin meningkat media komunikasi internet, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan dengan nilai *T-Statistic* sebesar 2,612 > nilai *T-table* sebesar 1,973 (n=181, $\alpha = 0,05$); sedangkan nilai *P-Value* sebesar 0,009 < $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin meningkat komunikasi interpersonal, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai *T-Statistic* sebesar 2,124 > nilai *T-table* sebesar 1,973 (n=181, $\alpha = 0,05$); sedangkan nilai *P-Value* sebesar 0,034 < $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, terdapat pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin meningkat inovasi, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai *T-Statistic* sebesar 6,682 > nilai *T-table* sebesar 1,973 (n=181, $\alpha = 0,05$); sedangkan nilai *P-Value* sebesar 0,000 < $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin meningkat kepuasan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Pengaruh media komunikasi internet terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan nilai *T-Statistic* sebesar 2,977 > nilai *T-table* sebesar 1,973 (n=181, $\alpha = 0,05$); sedangkan nilai *P-Value* sebesar 0,003 < $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, terdapat pengaruh media komunikasi internet terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Artinya, semakin meningkat media komunikasi internet dan kepuasan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan nilai *T-Statistic* sebesar 1,978 > nilai *T-table* sebesar 1,973 (n=181, $\alpha = 0,05$); sedangkan nilai *P-Value* sebesar 0,049 < $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Artinya, semakin meningkat komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan nilai *T-Statistic* sebesar $2,477 >$ nilai *T-table* sebesar $1,973$ ($n=181$, $\alpha = 0,05$); sedangkan nilai *P-Value* sebesar $0,014 < \alpha = 0,05$. Dengan demikian, terdapat pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Artinya, semakin meningkat inovasi dan kepuasan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Dengan demikian, dari tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hal ini, karena masing-masing pengaruh yang ditunjukkan memiliki nilai *T-Statistic* $>$ nilai *T-table* $1,973$ ($n=181$, $\alpha = 0,05$) dan nilai *P-Values* $< 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan variabel eksogenus terhadap variabel endogenus memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Pengaruh yang lebih tinggi terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja.

Pemodelan dalam PLS dianalisis dengan memerhatikan relevansi prediktif pada pemodelan konstruktif.

Tabel 11. Predictive Relevance

<i>Latent Variable</i>	<i>Q Square</i>
Kepuasan Kerja Karyawan (X4)	0.575
Kinerja Karyawan (Y)	0.642

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan besaran *Q-square* Kinerja Karyawan sebesar $0,642$; dan nilai *Q-square* Kepuasan Kerja Karyawan sebesar $0,575$. Hasil perhitungan memperlihatkan nilai *Q-square* lebih dari 0 (nol), maka model layak dikatakan memiliki nilai observasi yang dihasilkan adalah baik.

Uji kebaikan model (*Model Fit*) menggunakan *Normed Fit Index* (NFI) yaitu pengukuran tingkat kecocokan model berbasis komparatif pada model *null* atau *base line*.

Tabel 12. Model Fit

<i>Model Fit</i>	<i>Normed Fix Index (NFI)</i>
<i>Saturated Model</i>	0.617

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai *Normed Fix Index (NFI)* sebesar $0,617$. Dengan demikian model penelitian yang diteliti sebesar $61,7\%$ termasuk dalam kategori fit atau baik.

Pembahasan

a. Pengaruh media komunikasi internet terhadap kinerja karyawan

Pengaruh media komunikasi internet terhadap kinerja karyawan dengan nilai *T-Statistic* sebesar $2,224 >$ nilai *T-table* sebesar $1,973$ ($n=181$, $\alpha = 0,05$); sedangkan nilai *P-Value* sebesar $0,027 < \alpha = 0,05$. Dengan demikian, terdapat pengaruh positif dan signifikan media komunikasi internet terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin meningkat media komunikasi internet, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Indikator tertinggi pengaruh media komunikasi internet terhadap kinerja karyawan pada pertanyaan kode nomor MKI.4 (Motivatif): Media komunikasi internet merupakan sarana yang dapat memberikan semangat dalam melakukan komunikasi. Indikator terendah pengaruh media komunikasi internet terhadap kinerja karyawan pada pertanyaan kode nomor MKI.3 (Konkrit): Menurut saya media komunikasi internet merupakan sarana yang dapat mempercepat isi pesan yang mempunyai sifat abstrak.

Hal ini didukung oleh hasil wawancara terhadap lima responden internal yang terdiri dari *General Manager*, *Deputi General Manager* Keuangan, *Deputi General Manager* SDM, *Deputi General Manager* Operasional; dan *Deputi General Manager* Komersial, yang menyatakan bahwa:

- 1) Media Komunikasi Internet efektif sebagai sarana untuk mempermudah dalam penyampaian informasi dan membantu pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Media komunikasi internet sebagai sarana untuk mempercepat dalam penyampaian informasi di tempat kerja, karyawan selalu mengetahui berita dan perubahan terbaru di perusahaan, membantu mereka tetap terorganisir dan produktif, serta memberikan umpan balik secara *real-time*, penghematan dalam segi biaya, tenaga, pemikiran dan waktu.
- 3) Media komunikasi internet sebagai sarana untuk membantu mempercepat isi pesan yang mempunyai sifat abstrak, seperti menyenangkan dan lebih menarik bagi karyawan. Selain itu, karyawan dapat dikoordinir dengan mudah, karena adanya *Whatsapp group*, *Zoom meeting* dengan karyawan, dan lebih semangat melakukan komunikasi.
- 4) Media komunikasi internet sebagai sarana agar lebih semangat melakukan komunikasi antar karyawan dan pimpinan perusahaan, memotivasi penyelesaian laporan keuangan di perusahaan, motivasi untuk lebih kreatif bagi karyawan, bersemangat untuk *knowledge sharing* sesama rekan kerja, dan mendorong *team marketing* untuk mempromosikan jasa perusahaan.

Beberapa penelitian yang mendukung dengan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, diantaranya Supriadi, Ronda, & Widaningsih (2023) menyatakan bahwa faktor media, kredibilitas komunikator, dan pesan berpengaruh terhadap efektivitas komunikasi, baik aspek kognitif, afektif, dan konatif. Dengan demikian, efektivitas komunikasi dipengaruhi faktor-faktor media, kredibilitas komunikasi dan pesan. Sakti, Liliweri, & Ronda (2023) bahwa konstruksi media terhadap realitas sosial sebagai berita dipengaruhi oleh berbagai unsur dan kepentingan. Surakhmad, Ronda, & Widowati (2023) bahwa perubahan dan perkembangan teknologi dan norma-norma sosial mengubah karakteristik secara signifikan dari dunia kerja.

b. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan

Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan dengan nilai *T-Statistic* sebesar $2,612 >$ nilai *T-table* sebesar $1,973$ ($n=181$, $\alpha = 0,05$); sedangkan nilai *P-Value* sebesar $0,009 < \alpha = 0,05$. Dengan demikian, terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin meningkat komunikasi interpersonal, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Indikator tertinggi pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada pertanyaan kode nomor KI.1 (Keterbukaan): Saya menyampaikan informasi secara transparan pada rekan kerja terkait pekerjaan yang belum diselesaikan. Indikator terendah pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada pertanyaan kode nomor KI.2 (Empati): Saya memahami pengalaman rekan kerja yang bekerja lebih awal dari saya.

Hal ini didukung oleh hasil wawancara terhadap lima responden internal yang terdiri dari *General Manager*, *Deputi General Manager* Keuangan, *Deputi General Manager* SDM, *Deputi General Manager* Operasional; dan *Deputi General Manager* Komersial, yang menyatakan bahwa:

- 1) Komunikasi Interpersonal memberikan karyawan lebih terbuka dalam memberikan inspirasi bagi perusahaan, menyampaikan informasi keuangan secara transparan, kemauan diri untuk memberikan tanggapan terhadap orang lain, dan memberikan informasi terbaru kepada rekan kerja mengenai aturan perusahaan.
- 2) Komunikasi Interpersonal dapat memahami pengalaman rekan kerja yang bekerja lebih awal di perusahaan, menjabatani kesulitan keuangan karyawan, memahami apa yang dirasakan dan dialami karyawan lain, membantu rekan kerja dalam penyelesaian target perusahaan, dan lebih perhatian terhadap karyawan.

- 3) Komunikasi Interpersonal dapat meningkatkan perilaku suportif dan sikap yang saling mendukung antar karyawan, saling bantu dalam hal keuangan, mengevaluasi hasil kerja, memudahkan penyelesaian pekerjaan, dan penerapan strategi komersial perusahaan.
- 4) Komunikasi Interpersonal dapat meningkatkan perasaan yang positif kepada semua rekan kerja, sikap saling bantu, sikap positif, perasaan positif terhadap dan berbagai situasi komunikasi, dan iklim komersial yang positif.
- 5) Komunikasi Interpersonal dapat menghargai karakter pimpinan yang tegas di tempat kerja, menimbulkan kesetaraan dan kesamaan, kesamaan dalam percakapan, menghormati beda pendapat dengan rekan kerja atau pimpinan, dan menghargai dengan para kline.

Beberapa penelitian yang mendukung dengan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, diantaranya Saragih (2020) menyatakan Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Basuni (2021) Komunikasi Interpersonal dan memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Handayani, Kholil, & Widiowati (2022) Komunikasi merupakan suatu hal yang diperlukan dalam kehidupan sehari-hari untuk mengungkapkan pikiran atau gagasan untuk mengajak orang lain bertindak dan menghasilkan perubahan yang diinginkan, baik dari segi individu maupun organisasi. Dalam organisasi, komunikasi memiliki berdampak pada kinerja organisasi.

c. Pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan

Pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai *T-Statistic* sebesar 2,124 > nilai *T-table* sebesar 1,973 ($n=181$, $\alpha = 0,05$); sedangkan nilai *P-Value* sebesar $0,034 < \alpha = 0,05$. Dengan demikian, terdapat pengaruh positif dan signifikan inovasi terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin meningkat inovasi, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Indikator tertinggi pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan pada pertanyaan kode nomor IH.1 (Inovasi sebagai hasil): Saya mengikuti perkembangan inovasi terbaru dengan menggunakan alat yang tersedia di perusahaan. Indikator terendah pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan pada pertanyaan kode nomor IH.2 (Inovasi sebagai sebuah proses): Saya mengikuti pemutakhiran sistem kerja di perusahaan seperti absensi menggunakan *fingerprint*.

Hal ini didukung oleh hasil wawancara terhadap lima responden internal yang terdiri dari *General Manager*, *Deputi General Manager* Keuangan, *Deputi General Manager* SDM, *Deputi General Manager* Operasional; dan *Deputi General Manager* Komersial, yang menyatakan bahwa:

- 1) Inovasi sebagai hasil mampu menekankan pada keluaran apa yang dicari perusahaan, diantaranya inovasi pola pikir karyawan, inovasi produk, inovasi proses, inovasi pemasaran, inovasi model bisnis, inovasi rantai pasokan, dan inovasi perusahaan.
- 2) Inovasi sebagai proses mampu membuat karyawan mengikuti pemutakhiran sistem kerja, unit kerja keuangan dalam hal pengeluaran dana, mengutamakan pemutakhiran melalui literasi digital, mengikuti perkembangan kemajuan pemutakhiran informasi di internet, dan memanfaatkan pemutakhiran teknologi di perusahaan untuk meningkatkan kompetensi kinerja.
- 3) Inovasi sebagai pola pikir membuat karyawan mampu menggunakan alat-alat kerja yang disesuaikan dengan pemutakhiran teknologi di perusahaan, membantu unit kerja keuangan dalam biaya operasional, karyawan selalu aktif menggunakan alat komunikasi modern, Karyawan menerima pemutakhiran informasi dengan perubahan pada pola berpikir, mengikuti perubahan teknologi yang disediakan perusahaan.

Beberapa penelitian yang mendukung dengan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, diantaranya Dewi & Wibawa (2022) yang mengatakan bahwa Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu *employee creativity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan inovasi dan *employee creativity* di dalam organisasi, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kusuma, Purwanto, & Utama (2021) Inovasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

d. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai *T-Statistic* sebesar $6,682 >$ nilai *T-table* sebesar $1,973$ ($n=181$, $\alpha = 0,05$); sedangkan nilai *P-Value* sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Dengan demikian, terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin meningkat kepuasan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Indikator tertinggi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pertanyaan kode nomor KK.5 (Rekan Kerja): Saya selalu menegur rekan kerja saat bertemu ditempat kerja. Indikator terendah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pertanyaan kode nomor KK.4 (Supervisor): Menurut saya, supervisor ditempat kerja memiliki kemampuan untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan kepada karyawan.

Hal ini didukung oleh hasil wawancara terhadap lima responden internal yang terdiri dari *General Manager*, *Deputi General Manager* Keuangan, *Deputi General Manager* SDM, *Deputi General Manager* Operasional; dan *Deputi General Manager* Komersial, yang menyatakan bahwa:

- 1) Kepuasan Kerja Karyawan terpenuhi pada tingkat sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan, insentif tiap bulan yang diterima, kesempatan belajar bagi karyawan yang berprestasi dalam kinerja, kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab dalam bekerja, mendapatkan peran dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.
- 2) Karyawan memperoleh kepuasan kerja, apabila gaji yang didapat dari pekerjaannya melebihi harapan karyawan, memperoleh kenaikan gaji, memenuhi kehidupan sekeluarga, gaji sesuai dengan beban kerja, dan adanya tunjangan dan asuransi yang diterima karyawan.
- 3) Kepuasan Kerja Karyawan terpenuhi bila karyawan memperoleh kesempatan dan promosi untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja pada jenjang berbeda di perusahaan, pendapatan yang lebih tinggi, aturan periode waktu promosi yang jelas, status sosial, pertumbuhan secara psikologis dan keinginan untuk rasa keadilan, dan masa kerja di perusahaan.
- 4) Kepuasan Kerja Karyawan terpenuhi jika kompetensi yang dimiliki supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan, dukungan perolehan pendapatan, Atasan yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan, pihak perusahaan memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan kerja, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 5) Kepuasan Kerja Karyawan terpenuhi apabila Rekan kerja yang menegur sapa, mendukung pendapat tentang kenaikan gaji, kebutuhan melakukan interaksi sosial, ramah dan saling mendukung antar rekan kerja di perusahaan.

Beberapa penelitian yang mendukung dengan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, diantaranya Nurrohmat & Rini Lestari (2021) Kepuasan kerja dan performa karyawan termasuk dalam kriteria “Baik”. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Wandu & Susanto (2019) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja para Pegawai. Fajri,

Amelya, & Sairin (2022) terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Riyanto, Endri & Herlisha (2021) Kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

e. Pengaruh media komunikasi internet melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh media komunikasi internet terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan nilai *T-Statistic* sebesar $2,977 >$ nilai *T-table* sebesar $1,973$ ($n=181$, $\alpha = 0,05$); sedangkan nilai *P-Value* sebesar $0,003 <$ $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, terdapat pengaruh positif dan signifikan media komunikasi internet terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Artinya, semakin meningkat media komunikasi internet dan kepuasan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Indikator tertinggi kinerja karyawan pada pertanyaan kode nomor KKK.1 (Kualitas hasil kerja): Saya mempersepsikan kualitas pekerjaan yang dihasilkan baik. Indikator terendah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pertanyaan kode nomor KKK.3 (Ketepatan waktu): Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Hal ini didukung oleh hasil wawancara terhadap lima responden internal yang terdiri dari *General Manager*, *Deputi General Manager* Keuangan, *Deputi General Manager* SDM, *Deputi General Manager* Operasional; dan *Deputi General Manager* Komersial, yang menyatakan bahwa:

- 1) Kinerja karyawan dapat dikatakan berhasil, bila kualitas hasil kerja sesuai dengan harapan perusahaan, kualitas pekerjaan yang dihasilkan baik dan sesuai pendapatan karyawan, menggunakan keterampilan untuk menampilkan hasil kerja yang sempurna, dan karyawan mampu mencari solusi saat menemui kesulitan dalam pencapaian target yang ditetapkan perusahaan.
- 2) Kinerja karyawan dapat dikatakan berhasil, apabila kuantitas hasil kerja sesuai jumlah dari hasil pekerjaan yang ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan, karyawan menyelesaikan tugas dengan baik, sehingga bisa diajukan kenaikan pendapatan, dan karyawan menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab.
- 3) Kinerja karyawan dapat dikatakan berhasil, jika karyawan memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk melakukan aktivitas lain ditempat kerja.
- 4) Kinerja karyawan dapat dikatakan efektif, jika kemampuan karyawan melebihi standar yang ditetapkan perusahaan, bekerja melebihi harapan perusahaan, sehingga berpengaruh terhadap intensif yang diberikan, karyawan berusaha dengan lebih keras dari pada yang lain, komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja, dan karyawan mampu meningkatkan sumber daya yang ada di perusahaan seperti bahan baku, uang, teknologi, tenaga yang ada diperusahaan.
- 5) Kinerja karyawan dapat dikatakan berhasil, bila melaksanakan pekerjaan yang harus diselesaikan, memenuhi kebutuhan keluarga, biasanya meminjam di kopersi perusahaan, bekerja sebagaimana mestinya tanpa meminta bantuan kepada rekan kerja dalam satu unit kerja, kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya, dan mampu bekerja pada unit masing-masing dengan menggunakan keterampilan dan kemampuan sendiri.
- 6) Kinerja karyawan dapat dikatakan berhasil, apabila semua karyawan memiliki komitmen dalam pekerjaannya, tanggung jawab karyawan, memiliki rasa kesetiaan, dan kontribusi pada perusahaan.

Beberapa penelitian yang mendukung dengan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, diantaranya Mansyur, Edris, & Indaryani (2022) menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi internet berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan

kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Iryani, Yulianto, & Nurpadilah (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nurrohmat & Lestari (2021) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Wandu & Susanto (2019) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja para Pegawai. Fajri, Amelya, & Sairin (2022) terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Endri & Herlisha (2021) Kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

f. Pengaruh komunikasi interpersonal melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan nilai *T-Statistic* sebesar $1,978 >$ nilai *T-table* sebesar $1,973$ ($n=181$, $\alpha = 0,05$); sedangkan nilai *P-Value* sebesar $0,049 <$ $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Artinya, semakin meningkat komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Beberapa penelitian yang mendukung dengan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, diantaranya Arsyad & Anitra (2021) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan Komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Burhan, FoEh, & Manafe (2022) menyatakan komunikasi interpersonal berdampak positif maupun krusial bagi kinerja pegawai, komunikasi berdampak positif maupun krusial bagi kepuasan kerja, komunikasi dan kepuasan kerja berdampak positif maupun krusial secara simultan bagi kinerja karyawan. Arianto, Suryani, & Sulaeman (2020) hasil analisis bahwa komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja dapat menjadi mediator dalam mempengaruhi komunikasi interpersonal terhadap kinerja.

g. Pengaruh inovasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan nilai *T-Statistic* sebesar $2,477 >$ nilai *T-table* sebesar $1,973$ ($n=181$, $\alpha = 0,05$); sedangkan nilai *P-Value* sebesar $0,014 <$ $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, terdapat pengaruh positif dan signifikan inovasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Artinya, semakin meningkat inovasi dan kepuasan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Beberapa penelitian yang mendukung dengan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, diantaranya menunjukkan bahwa inovatif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Astuti, Sitawati, & Tukijan, 2019).

Yasa et al (2021) perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perilaku inovatif mampu memediasi parsial secara signifikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Yasa, Rahmayanti, & Sugianingrat, 2021). Alvian & Nuvriasari (2022) perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Widyantari & Cipto (2021) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Secara bersama-sama kepuasan kerja dan perilaku inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adhika et al (2022) kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat kreativitas yang memberikan nilai inovasi dalam persaingan dan peran kepuasan kerja pegawai.

Inovasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (Sagita & Setiorini, 2022). Komitmen untuk belajar (KUB) berpengaruh positif

namun tidak signifikan terhadap kinerja organisasi (KIN); berbagi visi (BV) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja organisasi (KIN); keterbukaan pikiran (KP) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi. Komitmen untuk belajar (KUB) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap inovasi organisasi (IO); berbagi visi (BV) berpengaruh positif signifikan terhadap inovasi organisasi (IO); keterbukaan pikiran (KP) berpengaruh positif signifikan terhadap inovasi organisasi (IO) dan inovasi organisasi (IO) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi (KIN). Inovasi organisasi (IO) terbukti sebagai mediasi parsial (Sulistiyani & Lathifah, 2020).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh beberapa temuan penelitian, sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan media komunikasi internet, komunikasi interpersonal, inovasi organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin meningkat media komunikasi internet, komunikasi interpersonal, inovasi organisasi, dan kepuasan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.
- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan media komunikasi internet, komunikasi interpersonal, dan inovasi organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Artinya, semakin meningkat media komunikasi internet, komunikasi interpersonal, dan inovasi organisasi, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

Berdasarkan temuan, penelitian ini menyimpulkan bahwa, peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan media komunikasi internet, komunikasi interpersonal, inovasi organisasi, dan kepuasan kerja karyawan. Pengaruh yang lebih tinggi terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan bukanlah satu-satunya yang mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi perlu dipertimbangkan pula media komunikasi internet, komunikasi interpersonal, dan inovasi organisasi.

REFERENSI

- Adha, S., Wandu, D., & Susanto, Y. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 6-72. Retrieved from <https://ejournal.lppmunsera.org/index.php/JEV/article/view/1062>
- Amri, Kholil, & Widowati, D. (2022). The Effect of Organizational Communication, Transformational Leadership and Organizational Learning to OSH Performance: A Case Study in PT Waskita Karya. *Archives of Business Research*, 10(1), 1-11. doi:10.14738/abr.101.11529
- Astuti, T. P., Sitawati, R., & Tukijan. (2019). pengaruh kreativitas dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 47(26), 53-61.
- Azhari, F. A. (2023). *Pengaruh Kapabilitas Inovasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja di Era Pandemi Covid-19 dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta. Retrieved from <https://eprints.ums.ac.id/109371/>
- Basuni, F. S. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kompetensi Aparatur Terhadap Kinerja Aparat di Lingkungan Pemkot Administrasi Jakarta Barat. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(5), 1497-1506. doi:10.47492/jip.v2i5.927
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *Organizational behavior : improving performance and commitment in the workplace*. New York: McGraw-Hill.

- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan. 1*, pp. 209-218. Medan: PUSKIBII (Pusat Kewirausahaan, Inovasi dan Inkubator Bisnis). doi:10.30596/snk.v1i1.3612
- DeVito, J. A. (2011). *Komunikasi Antar Manusia*. Pamulang: Karisma Publishing Group.
- DeVito, J. A. (2018). *Human Communication*. USA: Pearson.
- Dewi, N. K., & Wibawa, I. M. (2022). Pengaruh inovasi dan employee creativity terhadap kinerja karyawan di industri percetakan kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 11*(1), 1-20. doi:10.24843/EJMUNUD.2021.v11.i01.p01
- Fajri, C., Amelya, A., Suworo, & Sairin. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 5*(1), 369-373. Retrieved from <http://jiip.stkipyapisdompnu.ac.id/>
- Fardiansyah, R., & Jamalullai. (2023). Communication Patterns of Leaders of The Faculty of Economics In Responding To Uncertainty of Information on University of South Sumatra. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management, 2*(12), 2964 – 2978. doi:10.59141/jrssem.v2i12.416
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, P. Z., Widowati, D., & Puspitasari, D. (2023). Communication as a Tool: Enhancing Financial Inclusion in Capital Market through Hybrid Learning. *Jurnal Komunikasi dan Bisnis, 11*(2), 138-155. doi:10.46806/jkb.v11i2.1037
- Hardiyansyah, H. (2015). *Komunikasi Pelayanan Publik Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Gava Media.
- Hojanto, O., & Jamalullail. (2022). Peran Komunikasi Organisasi dalam Membentuk Etos Kerja Karyawan TDW Grup. *Jurnal Pendidikan Tambusai, 6*(2), 13810-13816. doi:10.31004/jptam.v6i2.4631
- Irwanti, M., Morissan, Sukamdani, H. B., Harahap, A. K., & Jamalullail. (2023). *Memikirkan Kembali Peran Studi Komunikasi Dan Manajemen Pasca Pandemi Covid-19*. Jakarta: Damera Press.
- Jamalullail, Safira, F., & Hamdi. (2023). The Government Communication Strategy through Social Media to Increase Public Awareness. *Nyimak Journal of Communication, 7*(2), 131–146. doi:10.31000/nyimak.v7i2.7985
- Kahn, K. B. (2018). Understanding innovation. *Business Horizons, 61*(3), 453-460. doi:10.1016/j.bushor.2018.01.011
- Koesomowidjojo, S. (2021). *Dasar-dasar Komunikasi*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer .
- Kusuma, A., Purwanto, H., & Utama, P. (2021). Pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan dengan self efficacy sebagai moderasi. *Forum Ekonomi, 23*(2), 302-309. Retrieved from <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI>
- Kusuma, A., Sihabudin, A., & Widowati, D. (2023). Identification of Ethnogenesis in The Communication and Adaptation Process of The Alor Community in The Sunda Culture Area. *International Journal of Environmental, Sustainability and Social Science, 4*(2), 442 - 451. doi:10.38142/ijesss.v4i2.412
- Kusumo, R. D. (2023). *Pengaruh Perilaku Inovasi dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo)*. Yogyakarta: Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII Yogyakarta. doi:123456789/43781
- Kuswanto, F. (2021). Daya Inovasi Pada Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi-Bisnis* (pp. 143-152). Yogyakarta: Universitas Ma Chung. doi:10.33479/sneb.v1i.91

- Luthans, F. (2016). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12nd ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Madiistriyatno, H., & Adiwijaya, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pusakajaya Kabupaten Subang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Aliansi*, 16(2), 13-24. doi:10.46975/aliansi.v16i2.95
- Madiistriyatno, H., & Alwiyah. (2023). Media Sosial dalam Manajemen Operasi dan Rantai Pasokan : Eksplorasi Masa Depan. *Jurnal MENTARI: Manajemen Pendidikan dan Teknologi Informasi*, 2(1), 31-42.
- Madiistriyatno, H., Kholik, J. R., Lumanau, T. T., Fauziana, A., & Krisdianto, A. (2023). Peran Perilaku dan Komunikasi dalam Meningkatkan Kinerja Bagian Sumber Daya Manusia Direktorat Jenderal Perhubungan Kementerian Perhubungan RI. *Jurnal Manajemen & Bisnis Aliansi*, 18(1), 31-40. Retrieved from <https://www.researchgate.net/scientific-contributions/Harries-Madiistriyatno-2159303527>
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Nissa, H., & Jamalullail. (2023). Difusi Inovasi Pembelajaran Berbasis Teknologi Melalui Pemanfaatan Bantuan Kuota Internet. *Jurnal Teknodik*, 27(1), 63-80.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Riset Akuntansi*, 1(2), 82-85. doi:10.29313/jra.v1i2.419
- Prakoso, J. H., Lestari, P., & Jamalullail. (2023). Discursive Communication of Covid-19 Vaccination Against Anti-Vaccine Communities (Study at Semanan Subdistrict Government, DKI Jakarta Province). *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, 4(6), 1731 - 1741. doi:10.38142/ijess.v4i6.911
- Prakoso, J. H., Lestari, P., & Jamalullail. (2024). Discursive Communication of Covid-19 Vaccination Against Anti-Vaccine Communities (Study at Semanan Subdistrict Government, DKI Jakarta Province). *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, 4(6), 1731 - 1742. doi:10.38142/ijess.v4i6.911
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 21-30. Retrieved from <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>
- Priansa, D. J. (2022). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Rafi'i, & Jamalullail. (2022). Manajemen Komunikasi Pemasaran Pariwisata (Studi Analisis Manajemen Komunikasi Pemasaran Pariwisata Megati Water Park Cikarang). *Seminar Nasional Pariwisata dan Kewirausahaan (SNPK)* (pp. 46-54). Jakarta: Universitas Sahid.
- Rakhmat, J. (2011). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Boston: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Essentials of Organizational Behavior*. UK: Pearson Education, Inc.
- Sagita, Y. D., & Setiorini, A. (2022). Pengaruh kreativitas dan motivasi terhadap kepuasan kerja di MNC Animasi. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 23(2), 417-425. doi:10.35137/jei.v23i2.729
- Santoso, I., & Madiistriyatno, H. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Tangerang: Indigo Media.
- Saragih, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap peningkatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Pematangsiantar. *Jurnal of Accounting USI*, 2(1), 49-58. doi:10.36985/520nck40
- Setyawati, L. (2012). *Selintas tentang kelelahan kerja*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sevilla, C. G. (1992). *Research Methods*. Quezon City: Rex Bookstore, Inc.

- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., & Mahriani, E. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, L., & Lathifah, I. (2020). Inovasi Organisasi sebagai Pemediasi Partial antara Pembelajaran Organisasi dengan Kinerja Organisasi. *Research Fair Unisri 2019*, 4(1), 268-281.
- Tarsani, Subhan, A., & Widowati, D. (2023). Message Structure and Mechanism In Hypnotherapy Communication (Milton Erickson Communication Pattern Overview Via Hypnotic Language Pattern). *International Journal of Environmental, Sustainability and Social Science*, 4(2), 392 - 399. Retrieved from <https://jurnalkeberlanjutan.com/index.php/ijesss/article/download/381/499/2273>
- Triyono, A., Sihabudin, A., & Widowati, D. (2019). The Meaning of Public Information Openness Communication in Village Government of Central Java. *Asian Research Journal of Arts & Social Sciences*, 9(4), 1-9. doi:10.9734/ARJASS/2019/v9i430132
- Widowati, D., & Rubiyanto. (2022). Pelatihan Public Speaking Kepada Ibu-Ibu PKK Sebagai Tenaga Penyuluh Penanggulangan Banjir di Desa Bojong Kulur, Gunung Putri, Bogor. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Madani*, 2(1), 23–32. doi:10.51805/jpmm.v2i1.52
- Widowati, D., Alisya, V., Rahayu, Y., Salim, M., & Sakasasmita, S. (2023). Organisational communication towards work-life balance in achieving working homeostatic at JOOX Indonesia. *Jurnal Studi Komunikasi*, 7(2), 383 - 400. doi:10.25139/jsk.v7i2.6231
- Yasa, N. N., Rahmayanti, P. L., & Sugianingrat, I. A. (2021). Peran perilaku inovatif dan komitmen organisasional memediasi pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 258-273. doi:10.22441/mix.2021.v11i2.008