

Analisis Pengaruh Employee Empowerment, Kecerdasan Intelektual dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

Kiraman

Universitas Terbuka
kiramandipa@gmail.com

Muhtar Sapiri

Universitas Bosowa
muhtar.sapiri@universitasbosowa.ac.id

Wahyu Maulid Adha

Universitas Sulawesi Barat
wahyuadha@unsulbar.ac.id

The aim of this research is to analyze the influence of employee empowerment, intellectual intelligence, interpersonal communication, work motivation and job satisfaction on the performance of State Civil Apparatus, the influence of employee empowerment, intellectual intelligence and interpersonal communication on the performance of State Civil Apparatus through work motivation and job satisfaction at the KPU Office West Sulawesi Province. Data collection techniques through distributing questionnaires with data analysis techniques using Smartpls 3.2.9. The research results found that employee empowerment had a positive and significant influence on ASN performance, intellectual intelligence and interpersonal communication had a negative and insignificant influence on ASN performance, work motivation and job satisfaction had a positive and significant influence on ASN performance. The results of the mediation test show that work motivation can mediate the influence of employee empowerment and intellectual intelligence on ASN performance, work motivation cannot mediate the influence of interpersonal communication on ASN performance. Then job satisfaction can mediate the influence of employee empowerment and intellectual intelligence on ASN performance, while job satisfaction cannot mediate the influence of interpersonal communication on ASN performance at the KPU office of West Sulawesi province.

Keywords: employee empowerment, intellectual intelligence, interpersonal communication, work motivation, job satisfaction and ASN performance

A. PENDAHULUAN

Human resource atau Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan ujung tombak pergerakan reformasi birokrasi. Sebagai penggerak atau pihak yang menyelenggarakannya, tentu Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak terlepas dari implementasi reformasi birokrasi di Indonesia. Reform ASN adalah salah satu upaya pemerintah dalam membangun birokrasi yang dicita-citakan. Sesuai dengan *Grand Design* Reformasi Birokrasi yang tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010, visi reformasi birokrasi yaitu “Terwujudnya Pemerintahan Kelas Dunia”. Di penghujung tahap Rencana Pemerintah Jangka Menengah ke-4 (2020-2024), perencanaan dan pengimplementasian harus diatur sedemikian rupa agar visi reformasi birokrasi yang disebutkan dalam *Grand Design* dapat tercapai. Untuk mencapai birokrasi berkelas dunia, dibutuhkan pula ASN yang dapat menunjang visi tersebut.

Aparatur atau pegawai pemerintah merupakan asset dalam organisasi pemerintah. Aset yang dimiliki oleh organisasi tentu harus diinvestasikan untuk berjalan dan berkembangnya suatu organisasi. Suatu organisasi pemerintah berusaha untuk mengembangkan, memotivasi, dan

meningkatkan kinerja aparatur atau pegawai melalui berbagai cara aplikasi *human resource*. Dimana dengan adanya kinerja kerja bagi setiap ASN pemerintahan maka akan mempengaruhi efektivitas pelayanan pemerintahan kepada publik. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja aparatur sipil negara sangat penting, menurut Sinambela (2017:5) kinerja aparatur sipil negara sebagai kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keahlian tertentu dan kinerja aparatur sipil negara sangatlah perlu, sebab dengan adanya kinerja maka akan diketahui seberapa jauh kemampuan aparatur sipil negara dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Pentingnya kinerja aparatur sipil Negara yang merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pemerintah, maka salah satu upaya yang perlu dilakukan oleh organisasi adalah perlunya instansi memperhatikan masalah motivasi kerja. Menurut Kasmir (2018:190) jika pegawai memiliki dorongan atau motivasi yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang ini akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya. Penelitian (Susanto, 2019) dan (Akbar *et al.*, 2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan pula kinerja pegawai. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian (Pragiwani *et al.*, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dalam penelitian ini ditemukan *riset gap* penelitian.

Kemudian kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja pegawai, teori yang dikemukakan oleh Sinambela (2017:255) mengatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan kinerja pegawai, alasannya karena kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu atau karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu sendiri, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja itu menarik dan penting, hal yang paling mendasar adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kinerja pegawai (Malthis & Jackson, 2016:99). Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Lantara, 2018), dan (Tombi *et al.*, 2021), hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Sedangkan (Infaka *et al.*, 2021), yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja ASN, sehingga penelitian ini terdapat *riset gap* penelitian.

Pentingnya motivasi kerja, kepuasan kerja sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja ASN, maka diperlukan adanya *employee empowerment*. Menurut Drake, *et.al.* (2017) bahwa pemberdayaan pegawai merupakan salah satu cara yang dianjurkan oleh banyak peneliti manajemen untuk meningkatkan motivasi prestasi pegawai. Disamping itu juga akan membuat daya saing pegawai menjadi semakin meningkat serta pada akhirnya akan mendorong atau memotivasi pencapaian dari tujuan organisasi (Lewaherilla *et al.*, 2021:132). (Fardilla & Murkhana, 2019) yang menemukan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi. Namun belum ada peneliti sebelumnya yang hasil temuannya bahwa pemberdayaan tidak

berpengaruh terhadap motivasi, sehingga hal inilah yang menjadi kebaruan atau *novelty* dalam penelitian ini.

Pemberdayaan pegawai (*employee empowerment*) menurut (Triatmanto, 2017:76) bahwa sumber daya manusia merupakan proses memampukan karyawan (manajer) dalam mengambil keputusan dan tindakan terhadap karyawan dalam memberikan wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai kepuasan kerja. (Marwan et al., 2020) menemukan bahwa pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun tidak sejalan dengan penelitian Samiun (2017) bahwa pemberdayaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga terdapat *riset gap* pada penelitian ini.

Selanjutnya kinerja ASN dipengaruhi oleh *employee empowerment*, sebagaimana teori (Kusumaningrum et al., 2019:16) bahwa pemberdayaan adalah proses yang memberikan otonomi dan pengambilan keputusan lebih besar kepada pekerja dalam segala faktor yang mempengaruhi hasil kerja. Pemberdayaan dari seorang pegawai adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja ASN dalam memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh instansi tempatnya bekerja. Upaya perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan, keterampilan maupun sikap pegawai terhadap tugas-tugasnya. Hal ini sesuai dengan penelitian (Aslichatin, 2020) menunjukkan bahwa *employee empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian (Masoko et al., 2022) menyatakan bahwa *employee empowerment* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga terdapat *riset gap*.

Kecerdasan intelektual adalah suatu indeks tingkat relatif intelegensi seseorang, setelah dibandingkan dengan orang lain yang sesuai dengannya. Kecerdasan intelektual pada dasarnya adalah sebuah ukuran tingkat kecerdasan. Masalah kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap motivasi kerja, hal ini sesuai pendapat yang dikemukakan Goleman (2017:99) bahwa kecerdasan intelektual adalah keterampilan seseorang untuk dapat memahami perasaan diri, untuk dapat mengerti perasaan individu lain, memotivasi diri, mengatur emosi dengan baik pada diri sendiri, dan dalam hubungan dengan orang lain. Hal ini sejalan dengan penelitian Palinggi, et.al. (2022) hasil temuan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan motivasi kerja, namun (Purnamarini, 2020), bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga terdapat *riset gap* dalam penelitian.

Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kepuasan kerja, sebagaimana diungkapkan oleh (Hasibuan, 2019) bahwa kecerdasan intelektual adalah suatu indeks tingkat relatif intelegensi seseorang, setelah dibandingkan dengan orang lain yang sesuai dengannya. Dengan demikian, kecerdasan intelektual pada dasarnya adalah sebuah ukuran tingkat kecerdasan yang dapat memberikan kepuasan kerja. Penelitian Haerul, et.al. (2022) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan intelektual dengan kepuasan kerja ASN. Namun temuan Robbil (2017) bahwa kecerdasan intelektual tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sehingga terdapat *riset gap* dalam temuan ini.

Kecerdasan intelektual selain berpengaruh terhadap motivasi dan kepuasan kerja ASN, juga berpengaruh terhadap kinerja ASN, Sukardi & Aminah (2022) kecerdasan intelektual pegawai yang tinggi akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dibawa sejak lahir yang memungkinkan seseorang berbuat sesuatu dengan cara tertentu, atau pengetahuan yang bersifat umum untuk mengadakan penyesuaian terhadap suatu situasi atau masalah.

(Angelica *et al.*, 2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, semakin tinggi kecerdasan intelektual pegawai, maka akan berdampak pada kinerjanya yang semakin baik pula. Karena pegawai tersebut akan lebih mudah dalam menyerap pengetahuan yang ada lalu mengaplikasikannya pada cara menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik. Namun hal ini tidak sejalan dengan penelitian (Dewi & Ramadhani, 2021) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa kecardasan intelektual berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dari kedua penelitian ini ditemukan *riset gap*.

Komunikasi sangat penting bagi semua aspek dalam kehidupan manusia. Dengan komunikasi individu dapat mengekspresikan gagasan, perasaan, harapan dan kesan kepada sesama. Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja ASN. Komunikasi interpersonal merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dalam kehidupan sehari-hari, yang merupakan cara untuk menyampaikan dan menerima pikiran, informasi, dan bahkan emosional, tujuannya adalah unruk mencapai pemahaman yang sama antara komunikator dan komunikator. Penelitian Rif'ah (2017) bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja maka diperlukan komunikasi interpersonal, Achroza (2013) mengatakan bahwa sebuah dukungan pembentuk kepuasan kerja memiliki elemen yang harus terpenuhi yaitu komunikasi inter-personal. Hal ini menjadikan dasar untuk mengukur sejauh mana hubungan antara komunikasi interpersonal dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan dan sebaliknya. Pertiwi, *et.al.* (2019) hasil penelitian menemukan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dimana semakin baik komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh pegawai maka akan memberikan kepuasan kerja.

Begitu pula bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Sitorus (2020:33) mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal merupakan proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima dapat menerima dan menanggapi secara langsung, semakin baik komunikasi interpersonal yang ada pada diri setiap pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. (Gumay & Hermani, 2018), Musirin dan Irwansyah (2019) menunjukkan bahwa secara signifikan komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif kuat terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian (Umam, 2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja menjadi variabel mediasi pengaruh *employee empowerment*, kecerdasan intelektual dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja ASN, penelitian (Levina, 2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian (Purnamarini, 2020), menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja, sedangkan penelitian (Maria & Nadapdap, 2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berperan untuk variabel komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kemudian kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pengaruh *employee empowerment*, kecerdasan intelektual dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja ASN, sebagaimana penelitian (Marwan *et al.*, 2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh variabel pemberdayaan terhadap kinerja pegawai. Kemudian kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dilakukan oleh (Yuda & Sumartik, 2021) menunjukkan

bahwa terdapat pengaruh variabel kecerdasan intelektual terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Sedangkan penelitian oleh (Rahmawati, 2022), hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan intelektual tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Selanjutnya kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja, penelitian (Veronica *et al.*, 2019), hasil temuan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Program/ kegiatan	Sasaran Program/ kegiatan	Indikator	Nilai Capaian SKP (%)
Program dukungan manajemen	Terlaksananya fasilitasi lembaga riset kepemiluan dan operasionalisasinya	Persentase fasilitasi kerjasama KPU Pro-vinsi dengan lembaga riset kepemiluan	85
	Meningkatnya Akuntabilitas Keuangan dan Kinerja KPU	Nilai Evaluasi atas Pelaksanaan Reformasi Birokrasi KPU Provinsi dan KPU Kabupaten/ Kota	77
Pelaksanaan perencanaan organisasi	Terwujudnya sistem administrasi penyelenggaraan Pemilu yang tertib, efektif dan efisien	Persentase laporan monitoring dan evaluasi yang dilakukan secara akuntabel dan tepat waktu oleh KPU Provinsi	75
		Persentase keterse-diaan Dokumen RDP yang Tepat Waktu di lingkungan satker KPU Provinsi	85
		Persentase KPU Pro-vinsi, KPU Kabupaten/Kota yang di-tunjuk sebagai pilot project yang menda-pat nilai minimal B untuk penilaian mandiri RB	80
Pembinaan Sumber Daya Manusia dan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Meningkatnya tertib administrasi dan pengelolaan sumber daya manusia	Persentase Penega-kan Disiplin Pegawai di KPU Provinsi	90
	Terlaksananya Layanan Pengadaan Pegawai secara Transparan dan Akuntabel	Persentase Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kontrak (PPPK) yang di-seleksi melalui Pera-turan Perundang-Undangan di KPU Provinsi	60
	Tersedianya data dan informasi kepegawaian	Persentase pegawai KPU Provinsi yang tercatat secara akurat dalam data base ke-pegawaian berbasis teknologi informasi	70
		Persentase PNS KPU Provinsi yang men-duduki Jabatan Fungsional Penata Kelola Pemilu (JF PKP) yang diseleksi sesuai peraturan perundang-undangan yang ber-laku	60
Penyelenggaraan Operasional dan Dukungan Sarana Prasarana Kantor	Terwujudnya Dukungan Sarana dan Prasarana guna Meningkatkan Kelancaran Tugas KPU	Persentase keterse-diaan sarana transportasi untuk men-dukung kinerja pegawai yang dapat dipenuhi di lingku-ngan satker KPU Provinsi	70

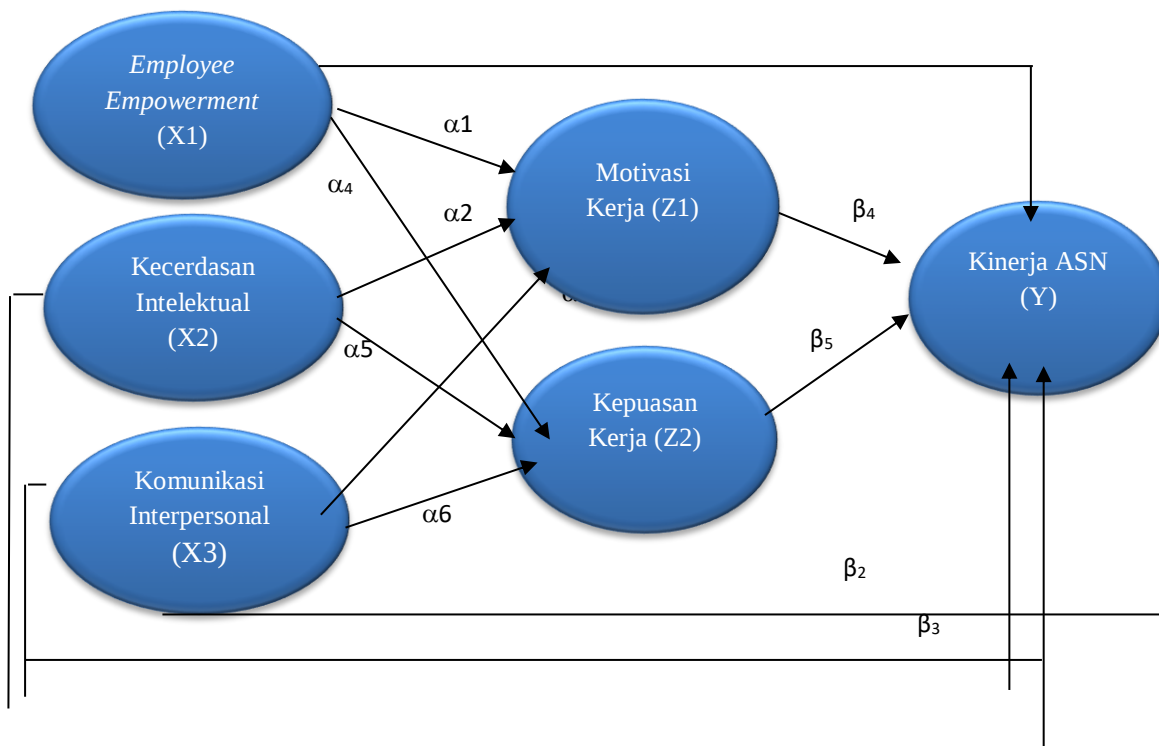
Obyek penelitian ini dilakukan pada KPU Provinsi Sulawesi Barat, yakni lembaga Penyelenggara Pemilu yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri yang bertugas melaksanakan Pemilu.

KPU Provinsi Sulawesi Barat menjalankan tugasnya secara berkesinambungan dan dalam menyelenggarakan Pemilu, KPU bebas dari pengaruh pihak manapun berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan wewenangnya, sesuai dengan visi yang dijalankan yakni menjadi penyelenggara pemilihan umum serentak yang mandiri, professional, dan berintegritas. KPU Sulawesi Barat berkomitmen untuk lebih baik dalam penyelenggaraan Pemilihan Umum (Pemilu) yang akan datang. Pemilu Legislatif maupun Pilpres 2014 harus menjadi pelajaran agar tidak lagi terjadi seputar permasalahan teknis maupun integritas. Oleh karena itu untuk meminimalisir kesalahan maka perlunya peningkatan kinerja ASN. Tetapi permasalahan yang sering terjadi bahwa kinerja ASN masih rendah.

Permasalahan lainnya adalah kurangnya kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh para ASN terkait dengan tugas dan fungsi yang dijalankan, begitu pula karena sering kali terjadi *miscommunication* antara ASN dengan ASN lainnya serta dengan pimpinan, sehingga tidak ada kesepakatan pendapat yang diperoleh dari setiap pengambilan keputusan.

Kerangka Pikir

Berdasarkan tinjauan teori sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka berikut ini dikemukakan kerangka konseptual yang dapat dilihat melalui gambar berikut ini :



Gambar 2.1. Kerangka Pikir

Keterangan :

- : Pengaruh Langsung
- : Pengaruh Tidak Langsung

B. METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. pendekatan kuantitatif adalah pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survey untuk menentukan frekuensi dan prosentase tanggapan. Pada penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif karena untuk memecahkan masalah yang dihadapi dan dilakukan secara hati-hati dan sistematis, dan data yang dikumpulkan berupa rangkaian atau kumpulan angka-angka, dimana metode yang digunakan peneliti adalah metode survei yang digunakan untuk mencari pengaruh *Employee Empowerment*, kecerdasan intelektual dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja aparatur sipil negara melalui motivasi kerja dan kepuasan kerja pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat.

1. Populasi

Menurut (Sugiyono,2019:130) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 32 orang yang terdiri dari pegawai laki-laki sebanyak 15 orang dan pegawai perempuan sebanyak 17 orang. Dari definisi tersebut di atas maka populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat yang dapat dilihat melalui tabel dibawah ini :

Tabel 3.1. Besarnya Jumlah Populasi

Nomor	Pegawai	Jumlah Populasi (Orang)
1.	Laki-laki	15
2.	Perempuan	17
Jumlah Pegawai		32

Sumber : Kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019 : 130) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *nonprobability* sampling dengan teknik sampling jenuh/sensus sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin

membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang berjumlah 32 orang.

E. Metode Analisis Data

Setelah data dikumpulkan dan diolah, proses selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap hipotesis atau jawaban sementara dengan menggunakan metode analisis *partial least square* (PLS). Menurut (Ghozali, 2018:17) mengatakan bahwa pendekatan PLS adalah *distribution free* (tidak mengasumsikan data tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio). PLS menggunakan metode bootstrapping atau penggandaan secara acak yang mana asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah bagi PLS. Selain itu PLS tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel yang akan digunakan dalam penelitian, penelitian yang memiliki sampel kecil dapat tetap menggunakan PLS. PLS digolongkan jenis non-parametrik oleh karena itu dalam permodelan PLS tidak diperlukan data dengan distribusi normal. Dalam metode *Partial Least Square* (PLS)

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Penelitian dengan menggunakan Smartpls 3.2.9

Analisis dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *employee empowerment*, kecerdasan intelektual dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja aparatur sipil negaran (ASN) melalui motivasi kerja dan kepuasan kerja pada kantor komisi pemilihan umum provinsi Sulawesi Barat. Sehingga analisis pengujian hipotesis pada penelitian ini dengan software smartpls 3.2.9, dimana alasannya karena memiliki beberapa keunggulan yang membuatnya menjadi pilihan yang menarik dalam analisis *struktural equation modeling* (SEM). Karena akan memungkinkan pengguna dalam menerapkan metode *estimasi partial least squares* (PLS) yang cocok dengan analisis data dengan sampel yang relatif kecil, tidak normal, atau non-parametrik, sehingga hal ini akan memperluas jangkauan aplikasinya ke berbagai bidang penelitian.

Analisis Model Struktural (*Outer model*)

Model struktural (*Outer model*) merupakan model pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Melalui proses interaksi algoritma parameter model pengukuran (validitas konvergen, validitas diskriminan, *composite reliability* dan *cronbach's alpha*) diperoleh termasuk nilai R^2 sebagai parameter ketepatan model prediksi.

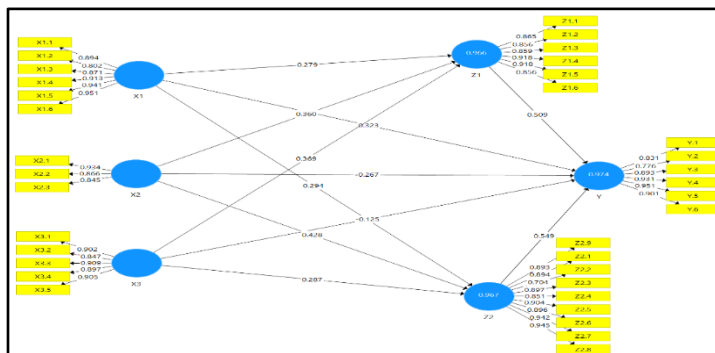
Outer model dalam konteks *partial least squares* merupakan tahap dalam analisis SEM yang mengacu pada pengukuran variabel laten atau konstruk. *Outer model* ini berfokus pada hubungan antara variabel laten dan indikatornya. Indikator adalah variabel yang dapat diukur yang merepresentasikan faktor-faktor tersebut. Dalam proses ini, tujuan utamanya adalah untuk memvalidasi pengukuran variabel laten, agar dapat merefleksikan konsep yang diinginkan secara akurat.

Fungsi utama dari *outer model* dalam smartpls adalah untuk mengevaluasi kualitas pengukuran variabel laten. Hal ini dapat dilakukan dengan menganalisis sejauh mana indikator yang dipilih mampu memperkirakan faktor yang diinginkan. Dalam analisis ini, beberapa aspek penting termasuk validitas konstruk, reliabilitas, dan konvergen indikator. Validitas konstruk mengacu pada sejauh mana indikator-indikator tersebut benar-benar mengukur variabel laten yang diinginkan, sementara

reliabilitas menunjukkan konsistensi dalam pengukuran. Konvergen indikator menentukan seberapa baik indikator menggambarkan variabel laten dengan baik.

Dengan menerapkan fungsi *outer model* dalam smartpls, peneliti dapat memastikan bahwa pengukuran variabel laten memiliki kualitas yang memadai untuk analisis SEM. Hasil dari tahap ini memungkinkan peneliti untuk membuat kesimpulan yang lebih kuat tentang hubungan antarvariabel dalam model struktural, serta memperbaiki model jika diperlukan. Dengan demikian, *outer model* adalah langkah penting dalam analisis SEM yang memastikan keandalan dan validitas interpretasi hasil. Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas sebelum dilakukan uji validitas dan reliabilitas maka terlebih dahulu akan disajikan hasil *algorithm* dalam smartpls yang dapat ditunjukkan pada gambar 4.2 yaitu sebagai berikut :

Hasil *Algorithm* dalam Smartpls 3.2.9



Berdasarkan gambar 4.2. hasil *algorithm* dalam penerapan smartpls 3.2.9 maka akan dilakukan uji model struktural (*outer model*) yang didalamnya terdiri dari validitas konvergen, validitas diskriminan, reliabilitas konstruk dalam penelitian ini yang dapat diuraikan sebagai berikut :

a) Validitas konstruk dalam smartpls

Validitas konstruk terkait dengan seberapa baik hasil yang diperoleh dari penggunaan suatu pengukuran sesuai teori yang digunakan dalam mendefinisikan suatu konstruk. Korelasi yang kuat antara konstruk dan item tem pertanyaannya dan hubungan yang lemah dengan variabel lainnya merupakan salah satu cara untuk menguji validitas konstruk (*konstruk validity*). Sehingga dalam melakukan analisis validitas konstruk yang dapat meliputi validitas konvergen dan validitas diskriminan. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Validitas Konvergen (*Convergent validity*)

Validitas konvergen (*Convergent validity*) berhubungan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Validitas konvergen terjadi jika skor yang diperoleh dari dua instrumen yang berbeda konstruk yang sama mempunyai korelasi tinggi. Ambang batas (*Rule of thumb*) yang digunakan dalam menilai validitas konvergen adalah *outer loading* > 0.70 dan *average variance extracted* (AVE) > 0.50. Kemudian perlu ditambahkan bahwa validitas konvergen

terjadi jika skor yang diperoleh dari dua instrumen yang berbeda dalam mengukur konstruk yang sama mempunyai korelasi tinggi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka akan dilakukan hasil uji validitas konvergen yang diolah menggunakan smartpls 3.2.9 yang dapat ditunjukkan melalui tabel 4.10 yaitu :

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Konvergen dalam Smartpls 3.2.9

No	Validitas Konstruk	Σ indikator	Outer loading ≥ 0.70	AVE ≥ 0.50	Kesimpulan
1	Employee empowerment	6	0.802 – 0.951	0.804	Valid
2	Kecerdasan intelektual	3	0.845 - 0.934	0.779	Valid
3	Komunikasi interpersonal	5	0.847 – 0.909	0.796	Valid
4	Motivasi kerja	6	0.856 – 0.950	0.773	Valid
5	Kepuasan kerja	9	0.893 – 0.945	0.780	Valid
6	Kinerja ASN	6	0.776 – 0.951	0.779	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

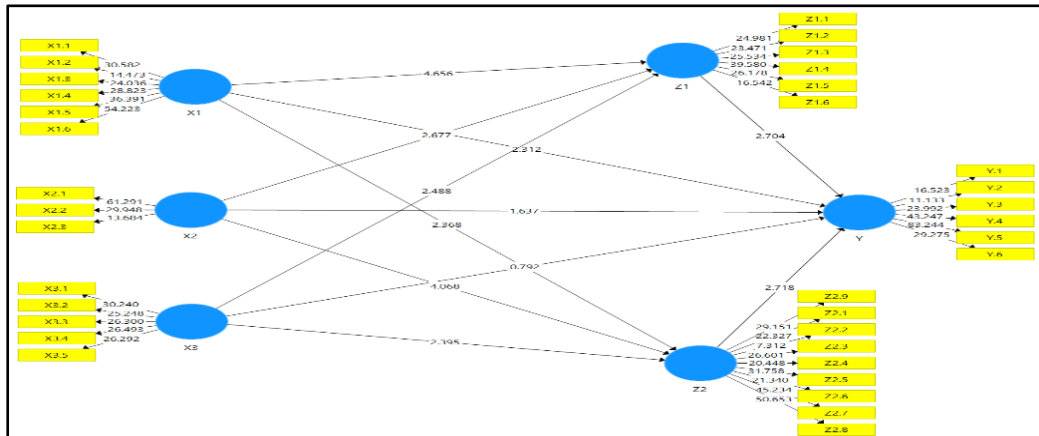
Tabel 4.10 yakni hasil uji validitas konvergen untuk setiap konstruk yang diamati dalam penelitian ini diolah menggunakan smartpls 3.2.9 (lampiran 7) menunjukkan bahwa untuk konstruk *employee empowerment* yang memiliki 6 indikator dengan nilai *outer loading* 0,802-0,951 dan nilai AVE = 0,804. Sedangkan untuk kecerdasan intelektual memiliki 3 indikator dengan nilai *outer loading* 0,845-0,934 dengan nilai AVE = 0,779.

Kemudian komunikasi interpersonal dengan 5 indikator masing-masing memiliki nilai *outer loading* = 0,847-0,909 dan AVE = 0,796, sedangkan untuk motivasi kerja memiliki 6 indikator dengan nilai *outer loading* 0,856-0,950 dan AVE-nya sebesar 0,773. Selanjutnya untuk kepuasan kerja dengan 9 indikator yang memiliki nilai *outer loading* 0,893-0,945 dan AVE sebesar 0,780 serta kinerja ASN dengan nilai *outer loading* 0,776-0,951 dan nilai AVE = 0,779. Sehingga masing-masing konstruk yang menjadi pengamatan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa untuk setiap konstruk sudah memiliki nilai *outer loading* yang lebih besar dari 0,70 dan nilai AVE nya sudah lebih besar dari 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa untuk setiap indikator pada masing-masing konstruk yang menjadi pengamatan dalam penelitian ini sudah memiliki validitas konvergen yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa pengukur pengukur dari suatu konstruyang menjadi pengamatan dalam penelitian ini sudah memiliki korelasi tinggi, yang artinya pengukur-pengukur yang digunakan sudah dapat berperan dalam mengukur konstruk yang menjadi pengamatan dalam penelitian ini.

Analisis Pengujian Hipotesis Penelitian (*Inner model*)

Setelah dilakukan pengujian *outer model* yang hasilnya sudah memenuhi, maka tahap selanjutnya adalah dilakukan pengujian *inner model* (model struktural). Oleh karena itu maka dapat

dikatakan bahwa model struktural dalam smartpls 3.2.9 yang dapat dievaluasi dengan menggunakan R^2 yang berfungsi untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi-prediksi dari model penelitian yang diajukan. Oleh karena itu sebelum dilakukan analisis pengujian hipotesis penelitian (*inner model*) maka terlebih dahulu dilakukan hasil *bootstrapping* dalam aplikasi smartpls 3.2.9 yang dapat ditunjukkan pada gambar 4.3. yaitu :



Gambar 4.3
Hasil *Bootstrapping* dalam Smartpls 3.2.9

Berdasarkan hasil *bootstrapping* dalam smartpls 3.2.9 maka terlebih dahulu dilakukan pengujian model struktural adalah melihat R_{square} sebagai uji *goodness of fit model* atau uji keselarasan digunakan untuk mengukur seberapa baik variabilitas dalam data dapat dijelaskan oleh model statistik yang digunakan, oleh karena itu dengan smartpls 3.2.9 maka akan disajikan nilai R_{square} diolah dengan smartpls 3.2.9 yang dapat dilihat melalui Tabel 4.13 yaitu :

Tabel 4.13
Besarnya R_{square} dan $Adjusted R_{\text{square}}$ dalam smartpls

Variabel/konstruk	R_{Square}	$Adjusted R_{\text{Square}}$
Kepuasan Kerja	0.967	0.964
Kinerja ASN	0.974	0.970
Motivasi Kerja	0.966	0.962

Sumber : Data diolah, 2024

Tabel 4.13 yakni besarnya nilai R_{square} dan $Adjusted R_{\text{square}}$ masing-masing yang dilihat dari motivasi kerja yakni sebesar 0,966 yang dapat diartikan bahwa persentase sumbangan pengaruh *employee empowerment*, kecerdasan intelektual dan komunikasi interpersonal mampu menjelaskan motivasi kerja sebesar 96,60 %, sedangkan sisanya sebesar 3,4 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Kemudian untuk konstruk kepuasan kerja dengan

nilai $R_{square} = 0,967$ hal ini mengindikasikan bahwa *employee empowerment*, kecerdasan intelektual dan komunikasi interpersonal dapat menjelaskan kepuasan kerja yaitu sebesar 96,70 % sedangkan sisanya sebesar 3,30 % ditentukan oleh faktor-faktor yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Selain itu dengan nilai $R_{square} = 0,974$, hal ini dapat dikatakan bahwa *employee empowerment*, kecerdasan intelektual, komunikasi interpersonal, motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat menjelaskan kinerja ASN sebesar 97,40 % sedangkan sisanya sebesar 2,60 % ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Setelah dilakukan analisis R_{square} dari masing-masing konstruk yang telah dihipotesiskan pada penelitian ini maka akan dilakukan analisis pengujian *predictive relevance* (Q_{square}) yakni pengujian yang dilakukan yang menunjukkan seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan pada model yang digunakan pada pengujian hipotesis penelitian, jika nilai $Q_{square} > 0$ menunjukkan model sudah memiliki *predictive relevance*, sebaliknya jika nilai $Q_{square} < 0$ menunjukkan model *predictive relevance* yang baik. Perhitungan Q_{square} dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Q_2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \dots (1 - R_n^2)$$

Dimana nilai R_1^2 , R_2^2 , R_n^2 adalah R-square variabel endogen dalam model dari rumus tersebut di atas maka perhitungan nilai Q_{square} dapat ditentukan sebagai berikut :

$$Q_2 = 1 - (1 - 0.966)(1 - 0.967)(1 - 0.974)$$

$$Q_2 = 1 - (0.034 \times 0.033 \times 0.026)$$

$$Q_2 = 1 - 0.00002 = 0.999$$

Dari hasil perhitungan tersebut di atas maka dengan nilai Q_2 yakni $0,999 > 0$ mengindikasikan bahwa model yang digunakan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan *smarpls* 3.2.9 sudah memiliki nilai prediktif relevan yang baik sehingga model yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki *goodness of fit* model yang baik. Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas maka akan dilakukan pengujian hipotesis penelitian yang bertujuan untuk menentukan apakah setiap variabel/konstruk yang dihipotesiskan dapat diterima atau ditolak. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis penelitian yaitu pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) maka terlebih dahulu akan disajikan koefisien jalur (*Mean*, *STDEV*, *T-Values*, *pvalues*) yang dapat ditunjukkan pada Tabel 4.14 yaitu :

Tabel 4.14

Besarnya nilai koefisien jalur (Mean, STDEV, T-Values, pvalues)

No	Uji Jalur	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
H.1	Employee Empowerment -> Kinerja ASN	0.323	0.349	0.140	2.312	0.021
H.2	Kecerdasan Intelektual -> Kinerja ASN	-0.267	-0.239	0.163	1.637	0.102
H.3	Komunikasi Interpersonal -> Kinerja ASN	-0.125	-0.139	0.158	0.792	0.429
H.4	Motivasi Kerja -> Kinerja ASN	0.509	0.489	0.188	2.704	0.007
H.5	Kepuasan Kerja -> Kinerja ASN	0.549	0.530	0.202	2.718	0.007

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil koefisien jalur (*mean, stdev, tvalues* dan *pvalues* yang diolah dengan menggunakan smartpls 3.2.9 maka akan dilakukan hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh langsung (*Direct Effect*)

Pengaruh langsung (*direct effect*) merujuk pada dampak yang timbul secara langsung dari suatu kejadian tanpa melalui intervensi atau pengaruh tambahan dari faktor lain. Pengaruh langsung memungkinkan untuk analisis yang lebih langsung dan jelas tentang bagaimana suatu tindakan mempengaruhi hasil yang diinginkan, membuatnya menjadi konsep yang penting dalam evaluasi kebijakan dan penelitian ilmiah. Adapun pengujian pengaruh langsung yang telah dikemukakan dalam hipotesis penelitian yang dapat diuraikan sebagai berikut :

a) Pengaruh *employee empowerment* terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat.

Hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu pengaruh *employee empowerment* terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada kantor KPU provinsi Sulawesi Barat yang menggunakan aplikasi smartpls 3.2.9 yang diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,323, hal ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 point *employee empowerment* maka akan diikuti oleh adanya peningkatan kinerja ASN. Temuan pada penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik *employee empowerment* bagi masing pegawai ASN yang bekerja pada kantor KPU maka meningkatkan kinerja ASN sebesar 0.323 point

Kemudian dengan nilai $pvalue = 0,021 < 0,05$ hal ini menunjukkan *employee empowerment* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN. Dimana temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa *employee empowerment* dalam menjalankan tugasnya di kantor KPU provinsi Sulawesi Barat maka akan memberikan dampak yang secara nyata dalam meningkatkan

kinerja ASN, yang artinya pemberdayaan ASN secara langsung dapat mempengaruhi kinerja ASN yang alasannya karena dilihat dari tingkat akuntabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa ASN merasa bertanggung jawab atas kinerja kerjanya.

Pemberdayaan dalam lingkup KPU provinsi Sulawesi Barat, dimana pegawai ASN merasa tanggung jawab atas pelaksanaan kerjanya, sehingga setiap ASN mendapatkan kepercayaan dalam pengambilan keputusan yang tepat dan merasa bertanggungjawab atas hasil keputusan tersebut, dan selain itu dari persepsi ASN yang bekerja pada kantor KPU provinsi Sulawesi Barat, dimana dengan tingkat akuntabilitas yang tinggi menyebabkan ASN merasa percaya bahwa atasan dan organisasinya yang kompeten dan dapat diandalkan. Hal ini karena pemberdayaan telah memungkinkan pimpinan KPU untuk memberikan arahan yang jelas dan mendukung ASN dalam menjalankan tugasnya.

b) Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja ASN pada kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yakni pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja ASN khususnya pada kantor KPU provinsi Sulawesi Barat yang diperoleh nilai koefisien jalur $-0,267$ dengan nilai $pvalue = 0,102 > 0,05$, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kecerdasan intelektual tidak dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN khususnya pada kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat.

Temuan pada penelitian ini mengindikasikan bahwa kinerja ASN pada kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat tidak hanya ditentukan oleh adanya kecerdasan intelektual melainkan juga sangat diperlukan oleh adanya pemahaman secara mendalam terkait dengan proses demokrasi, pengetahuan mengenai pemilu, kemampuan untuk mengelola dinamika politik dan kemampuan untuk bekerja secara tim. Alasan kecerdasan intelektual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN karena dari persepsi ASN yang bekerja pada kantor KPU provinsi Sulawesi Barat masih adanya pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan bidang kompetensinya dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai ASN sehingga hal ini yang perlu mendapatkan perhatian untuk memperbaiki sistem pemberdayaan pegawai guna dapat mengoptimalkan pekerjaan pada kantor KPU provinsi Sulawesi Barat.

b) Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja ASN pada kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat

Hasil analisis pengujian hipotesis penelitian yakni pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja ASN pada kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat, dimana besarnya nilai koefisien jalur sebesar $-0,125$ dengan nilai $pvalue = 0,429 > 0,05$, dimana dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai/ASN, khususnya

pada kantor KPU, Provinsi Sulawesi Barat. Temuan pada penelitian ini mengindikasikan bahwa komunikasi interpersonal yang dilaksanakan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan menurut tupoksinya tidak dapat memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja ASN. Hal ini disebabkan karena dari kelima indikator yang diteliti dimana skor yang terendah adalah keterbukaan, karena masih adanya pegawai tidak memperhatikan dalam hal keterbukaan ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun atasan atau pimpinan hal ini terjadi karena adanya komunikasi yang kurang jelas atau kurang relevan dengan tugas dan tanggung jawab pegawai, sehingga menyebabkan komunikasi tidak efektif atau kurangnya keterbukaan dalam berkomunikasi. Sehingga pada penelitian ini menolak hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya.

c) Pengaruh motivasi terhadap kinerja ASN pada kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat

Hasil analisis penelitian yakni menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja ASN pada kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat, dimana pada penelitian ini diperoleh nilai koefisien jalur = 0.509, hal ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 point motivasi ASN dalam melaksanakan pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja kerjanya pada kantor KPU, Provinsi Sulawesi Barat sebesar 0,509 point. Sehingga dalam analisis jalur mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi ASN maka akan semakin tinggi pula kinerja kerjanya.

Kemudian dengan nilai $pvalue = 0,007 < 0,05$, dimana menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Temuan pada penelitian ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja ASN dapat memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kinerja kerjanya, khususnya pada kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dilihat dari indikator dan skor jawaban responden bahwa dari pengakuan dari atasan menjadi faktor yang sangat mempengaruhi, dengan skor tertinggi mencapai sebesar 4,19.

d) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja ASN pada kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengujian jalur terkait dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja ASN pada kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat, dimana besarnya nilai koefisien jalur sebesar 0,549, hal ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 point kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai/ASN yang bekerja pada kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat maka akan meningkatkan kinerja kerja sebesar 0,549 point. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja kerja ASN. Kemudian dengan nilai $pvalue = 0,007 < 0,05$, hal ini dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Hal ini meng-indikasikan bahwa kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh yang bermakna

dalam meningkatkan kinerja ASN pada kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat. Sehingga temuan dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) karena mempengaruhi berbagai aspek yang terkait langsung dengan motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari faktor gaji, dimana menjadi salah satu indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja. Ketika ASN merasa gajinya adil dan memadai, yang cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Hal ini karena gaji yang memuaskan dapat memberikan rasa stabilitas finansial dan penghargaan atas usaha yang telah dilakukan.

Pengaruh tidak langsung (*Indirect effect*)

Pengujian pengaruh tidak langsung pada penelitian ini menggunakan 2 variabel mediasi yakni motivasi kerja dan kepuasan kerja pengaruh *employee empowerment*, kecerdasan intelektual, komunikasi interpersonal terhadap kinerja ASN khususnya pada kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat, dimana setelah dilakukan pengujian pengaruh langsung maka akan disajikan hasil pengujian pengaruh tidak langsung yang diolah melalui proses *bootstrapping* dalam smartpls 3.2.9 yang dapat ditunjukkan pada Tabel 4.15 yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.15

Hasil Pengujian Jalur Pengaruh tidak Langsung (*Mean, T-Values dan pvalue*)

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	pvalues
<i>Employee Empowerment</i> -> Kepuasan Kerja -> Kinerja ASN	0.161	0.151	0.080	2.015	0.044
Kecerdasan Intelektual -> Kepuasan Kerja -> Kinerja ASN	0.235	0.229	0.107	2.194	0.029
Komunikasi Interpersonal -> Kepuasan Kerja -> Kinerja ASN	0.157	0.155	0.099	1.591	0.112
<i>Employee Empowerment</i> -> Motivasi Kerja -> Kinerja ASN	0.142	0.135	0.058	2.464	0.014
Kecerdasan Intelektual -> Motivasi Kerja -> Kinerja ASN	0.183	0.181	0.086	2.119	0.035
Komunikasi Interpersonal -> Motivasi Kerja -> Kinerja ASN	0.188	0.177	0.111	1.693	0.091

Sumber : Data diolah, 2024

Tabel 4.15 yakni hasil pengujian jalur pengaruh tidak langsung (*mean, t-value dan pvalue*)

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas maka akan disajikan ringkasan hasil uji jalur dalam mengetahui apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak yang dapat ditunjukkan pada Tabel 4.16 yaitu sebagai berikut ini :

Tabel 4.16
Ringkasan Hasil Pengujian Jalur

No	Uji Jalur	Nilai Koefisien jalur			<i>pvalue</i>	Kesimpulan
		<i>Direct effect</i>	<i>Indirect effect</i>	<i>Total effect</i>		
1	Pengaruh <i>employee empowerment</i> terhadap kinerja ASN	0.323	-	0.323	0.021	Diterima
2	Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja ASN	-0.267	-	-0.267	0.102	Ditolak
3	Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja ASN	-0.125	-	-0.125	0.429	Ditolak
4	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja ASN	0.509	-	0.509	0.007	Diterima
5	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja ASN	0.549	-	0.549	0.007	Diterima
6	Pengaruh <i>employee empowerment</i> terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja	0.323	0.142	0.465	0.014	Diterima
7	Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja	-0.267	0.183	-0.084	0.035	Diterima
8	Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja	-0.125	0.188	0.063	0.091	Ditolak
9	Pengaruh <i>employee empowerment</i> terhadap kinerja ASN melalui kepuasan kerja	0.323	0.161	0.484	0.044	Diterima
10	Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja ASN melalui kepuasan kerja	-0.267	0.235	-0.032	0.029	Diterima
11	Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja ASN melalui kepuasan kerja	-0.125	0.188	0.063	0.112	Ditolak

Sumber : Data diolah 2024

Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh hasil temuan bahwa *employee empowerment*, kecerdasan intelektual, komunikasi interpersonal, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja ASN. Hasil uji sobel test maka diperoleh temuan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *employee empowerment*, kecerdasan intelektual, komunikasi interpersonal terhadap kinerja ASN pada kantor KPU provinsi Sulawesi Barat.

Adapun pembahasan dari masing-masing variabel penelitian dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

1) Pengaruh *employee empowerment* terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat

Hasil penelitian yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner terkait dengan *employee empowerment* dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja ASN kepada sejumlah aparatur sipil negara yang menjadi obyek penelitian maka diperoleh hasil temuan bahwa *employee engagement* secara keseluruhan berada dalam kategori baik atau tinggi. Dimana indikator pertama memiliki keinginan untuk mendorong terciptanya perspektif baru dan memikirkan kembali strategi dalam pengembangan organisasi, dipersepsikan cukup alasannya karena ada sebagian pegawai yang memiliki atau mengeluarkan ide-ide atau gagasan terkait dengan pengembangan organisasi. Indikator kedua saya diberikan kepercayaan untuk terlibat langsung dalam setiap pengambilan keputusan, dipersepsikan baik karena setiap pegawai yang bekerja pada KPU provinsi Sulawesi Barat harus berpartisipasi atau terlibat langsung dalam setiap pengambilan keputusan yang akan diambil.

Kemudian persepsi pegawai terkait dengan saya mampu menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan yang diberikan sesuai dengan instruksi yang diberikan, dipersepsikan baik karena sebagian besar pegawai yang bekerja pada KPU provinsi Sulawesi Barat sudah memiliki kemampuan untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan sesuai dengan instruksi kerja. Persepsi pegawai mengenai saya dapat dengan bebas menyampaikan ide-ide atau gagasan terkait dengan pekerjaan, yang dipersepsikan baik karena setiap pegawai memiliki kebebasan dalam menyampaikan ide-ide atau gagasan-gagasan terkait dengan penyelesaian pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan.

Persepsi pegawai bahwa organisasi menyelenggarakan pelatihan untuk mengevaluasi kinerja pegawai, yang dipersepsikan sudah terlaksana dengan baik alasannya karena KPU Provinsi Sulawesi Barat selalu menyelenggarakan pelatihan-pelatihan atau *workshop* untuk mengevaluasi kinerja pegawai apakah sudah meningkat atau belum, sehingga dengan adanya pelatihan tersebut diharapkan setiap pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan terkait dengan pekerjaan yang dilakukan. Selanjutnya persepsi pegawai mengenai terjalin komunikasi yang baik dan terbuka antar pegawai dengan pimpinan serta antara pegawai satu dengan pegawai lainnya, yang dipersepsikan baik karena pimpinan selalu menanamkan dalam diri setiap pegawai agar dapat menjalin komunikasi yang baik dan terbuka antar pegawai dengan pimpinan, serta antar pegawai yang satu dengan pegawai lainnya dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari di kantor.

Dari hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan Smartpls 3.2.9 maka diperoleh hasil penelitian bahwa *employee empowerment* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Dimana temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa *employee empowerment* dalam

menjalankan tugasnya di kantor KPU provinsi Sulawesi Barat maka akan memberikan dampak secara nyata dalam meningkatkan kinerja ASN, yang artinya pemberdayaan ASN secara langsung dapat mempengaruhi kinerja ASN karena dilihat dari tingkat akuntabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa ASN merasa bertanggung jawab atas kinerja kerjanya. Teori Kusumaningrum *et al.*, (2019:16) bahwa pemberdayaan adalah proses yang memberikan otonomi dan pengambilan keputusan lebih besar kepada pekerja dalam segala faktor yang mempengaruhi hasil kerja. Pemberdayaan dari seorang pegawai adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja ASN dalam memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh instansi tempatnya bekerja. Upaya perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan, keterampilan maupun sikap pegawai terhadap tugas-tugasnya. Beberapa peneliti sebelumnya yang mendukung temuan ini dilakukan oleh Aslichatin (2020) menunjukkan bahwa *employee empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat

Penelitian mengenai pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja aparatur sipil negara pada kantor KPU provinsi Sulawesi Barat maka diperoleh temuan penelitian bahwa rata-rata aparatur sipil negara memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari persepsi pegawai terkait dengan ketika menghadapi suatu masalah di kantor pegawai mampu memecahkan masalah dengan cepat dan sigap, alasannya karena seringkali di kantor KPU terjadi perubahan alur kerja yang secara tiba-tiba sehingga dengan adanya perubahan tersebut diharapkan pegawai dengan cepat dan sigap dapat beradaptasi dengan terjadinya perubahan kerja tersebut.

Persepsi pegawai terkait dengan selalu ingin menyampaikan setiap pendapat dengan baik, yang dipersepsikan sudah terlaksana dengan baik karena setiap pegawai diharapkan jika ingin mengeluarkan pendapat ataupun gagasan terkait dengan pekerjaan maka dapat disalurkan dengan baik pada saat dilakukan pertemuan-pertemuan atau *meeteng* serta terdapat kotak saran yang dapat diberikan masukan-masukan atau saran-saran konstruktif untuk pengembangan kemajuan KPU provinsi Sulawesi Barat.

Kemudian persepsi pegawai mengenai saya memiliki kemampuan berkomunikasi secara urut, runtun, tertata, tepat, sistematis, dalam penempatan posisi diri, yang dipersepsikan baik karena rata-rata pegawai memiliki kemampuan dalam menjalin komunikasi dengan sesama pegawai lainnya secara tertata dengan baik, tepat dan sistematis dalam penempatan posisi diri dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari di KPU provinsi Sulawesi Barat.

Hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan smartpls 3.2.9 maka diperoleh temuan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja aparatur sipil

negara pada KPU provinsi Sulawesi Barat. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja aparatur tidak hanya ditentukan oleh kecerdasan intelektual melainkan juga sangat diperlukan oleh adanya pemahaman secara mendalam terkait dengan proses demokrasi, pengetahuan mengenai pemilu, kemampuan untuk mengelola dinamika politik dan kemampuan untuk bekerja secara tim. Alasannya karena kecerdasan intelektual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN karena dari persepsi pegawai yang bekerja pada kantor KPU provinsi Sulawesi Barat masih ada pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan bidang kompetensinya dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai/ASN sehingga hal ini perlu mendapatkan perhatian untuk memperbaiki sistem pemberdayaan pegawai guna dapat mengoptimalkan pekerjaan pada kantor KPU provinsi Sulawesi Barat.

Teori yang dikemukakan Sukardi & Aminah (2022) bahwa kecerdasan intelektual pegawai yang tinggi akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dibawa sejak lahir yang memungkinkan seseorang berbuat sesuatu dengan cara tertentu, atau pengetahuan yang bersifat umum untuk mengadakan penyesuaian terhadap suatu situasi atau masalah. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Ramadhani (2021) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat

Hasil analisis yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner terkait dengan komunikasi interpersonal dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja ASN kepada sejumlah aparatur sipil negara yang menjadi obyek penelitian maka diperoleh hasil temuan bahwa komunikasi interpersonal secara keseluruhan berada dalam kategori baik atau tinggi. Dimana indikator pertama ASN senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun dengan atasan (pimpinan), dipersepsikan baik karena dalam Komisi Pemilihan Umum (KPU) di provinsi Sulawesi Barat komunikasi interpersonal atau komunikasi antar individu sangat diperlukan bagi setiap ASN, baik antara sesama ASN ataupun ASN dengan pimpinan harus terjalin dengan baik untuk mencapai mufakat.

Persepsi ASN yakni mampu menunjukkan sifat perhatian terhadap pegawai lain ketika berkomunikasi, yang dipersepsikan baik alasannya karena dalam berkomunikasi setiap ASN harus mampu mendengarkan setiap percakapan dengan baik. Tanggapan pegawai mengenai ASN siap memberikan dukungan kepada pegawai lain untuk memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan,

dipersepsikan baik karena dalam kantor KPU setiap ASN harus saling memberikan dukungan untuk memberikan kemudahan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan atau tugas-tugas yang diperlukan.

Kemudian ASN selalu berpikir positif kepada pegawai lain saat memberikan masukan-masukan atau pendapat terkait dengan kemajuan organisasi, yang dipersepsikan baik karena apapun masukan-masukan atau pendapat yang diberikan oleh pegawai untuk kemajuan KPU provinsi Sulawesi Barat harus didengarkan dan diperhatikan dengan baik. Begitu pula dengan pernyataan pegawai terkait dengan ASN selalu melakukan komunikasi dua arah, baik dengan atasan maupun dengan pegawai lainnya ketika berkomunikasi, yang dipersepsikan dengan baik karena untuk tercapainya tujuan yang diinginkan oleh KPU provinsi Sulawesi Barat maka pimpinan selalu menanamkan dalam diri setiap ASN untuk menjalin komunikasi dengan baik, baik itu dengan sesama pegawai lainnya maupun antara pegawai dengan pimpinan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan Smartpls 3.2.9 maka diperoleh hasil penelitian bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja ASN pada kantor KPU provinsi Sulawesi Barat. Temuan ini mengindikasikan bahwa masih adanya pegawai yang tidak memperhatikan dalam hal keterbukaan ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun atasan atau pimpinan sehingga hal ini terjadi karena adanya komunikasi yang kurang jelas atau kurang relevan dengan tugas dan tanggung jawab pegawai, sehingga menyebabkan komunikasi tidak efektif atau kurangnya keterbukaan dalam berkomunikasi. Hal ini tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sitorus (2020:33) bahwa komunikasi interpersonal merupakan proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima dapat menerima dan menanggapi secara langsung, semakin baik komunikasi interpersonal yang ada pada diri setiap pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat (Gumay & Hermani, 2018).

Penelitian Musirin dan Irwansyah (2019) menunjukkan bahwa secara signifikan komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif kuat terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Umam (2017) hasil temuan menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini sejalan dengan temuan Umam (2017), dan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Musirin dan Irwansyah (2019).

4) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat

Dari hasil penyebaran kuesioner untuk mendapatkan persepsi atau tanggapan ASN terkait dengan motivasi kerja dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja ASN pada kantor KPU provinsi Sulawesi Barat maka diperoleh hasil temuan bahwa motivasi kerja yang diberikan oleh KPU provinsi

Sulawesi Barat termasuk dalam kategori baik atau tinggi. Dimana dapat dilihat dari indikator pertama bahwa organisasi memberikan balas jasa melalui gaji, tunjangan dan insentif untuk menjadikan motivasi bagi pegawai dalam bekerja, dipersepsikan baik karena KPU provinsi Sulawesi Barat memberikan balas jasa melalui gaji, tunjangan-tunjangan baik THR, tunjangan kesehatan serta tunjangan kinerja lainnya, selain itu ASN mendapatkan insentif di luar daripada gaji yang diperoleh setiap bulannya.

Persepsi ASN mengenai kondisi lingkungan tempat kerja saya aman dan nyaman, dipersepsikan baik karena kantor KPU provinsi Sulawesi Barat selain terpasang CCtv juga dijaga oleh Security yang bertugas untuk menjaga keamanan dan keselamatan pegawai selama menjalankan aktivitas kerja sehari-hari di kantor. Kemudian fasilitas di tempat saya bekerja sangat mendukung dalam kelancaran pekerjaan, yang dipersepsikan baik karena fasilitas-fasilitas kerja seperti : kendaraan dinas, alat tulis kantor, komputer dan printer, serta Wifi sangat mendukung dalam kelancaran pegawai dalam bekerja.

Tanggapan ASN mengenai prestasi kerja yang saya raih sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya, yang dipersepsikan baik karena bagi ASN yang memiliki prestasi kerja di atas rata-rata dari ASN lainnya maka akan diberikan kesempatan atau difasilitasi untuk mendapatkan jabatan atau pengembangan karir yang lebih tinggi. Kemudian pimpinan memberikan pengakuan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik, dipersepsikan baik alasannya karena bagi pegawai yang berprestasi kerja selain diberikan kesempatan untuk dipromosikan juga diberikan pengakuan atas prestasi kerja yang dicapai dan menjadi contoh atau teladan bagi ASN lainnya. Begitu pula mengenai persepsi ASN yakni berusaha untuk mendapatkan cara pemecahan terbaik atas setiap masalah yang dihadapi dalam pekerjaan, dipersepsikan baik karena supervisor atau pimpinan senantiasa membantu pegawai untuk membantu mencari solusi atau memecahkan setiap permasalahan yang dihadapi oleh setiap pegawai.

Dari hasil analisis dengan menggunakan Smartpls 3.2.9 maka diperoleh temuan penelitian bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada kantor KPU provinsi Sulawesi Barat. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diterima oleh ASN maka kinerja ASN pada KPU provinsi Sulawesi Barat akan semakin mengalami peningkatan. Sebagaimana teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:190) jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang ini akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya. Selain itu hasil temuan ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap

kinerja karyawan. Penelitian Akbar *et al.*, (2022) hasil temuan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan pula kinerja pegawai.

5) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat

Hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara pada kantor KPU provinsi Sulawesi Barat melalui penyebaran kuesioner maka diperoleh hasil temuan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh ASN pada kantor KPU provinsi Sulawesi Barat dipersepsikan tinggi oleh pegawai. Hal ini dapat dilihat dari indikator pertama bahwa gaji yang diterima sesuai dengan harapan dan standar yang berlaku, dipersepsikan baik oleh ASN karena gaji yang diterima sesuai dengan harapan dan standar yang ditetapkan oleh KPU provinsi Sulawesi Barat. Persepsi ASN merasa senang dengan penilaian untuk promosi jabatan berdasarkan prestasi dan hasil kerja yang dicapai, dipersepsikan baik karena promosi jabatan dengan melihat dari prestasi dan hasil kerja pegawai dapat memacu pegawai untuk lebih meningkatkan kinerja kerjanya.

Tanggapan ASN mengenai atasan selalu membantu dan memberikan solusi atau keputusan yang baik dan bijak, dipersepsikan baik oleh responden karena setiap permasalahan yang terjadi dan tidak mendapatkan jalan keluar maka pimpinan selalu memberikan solusi atau jalan keluar atas setiap permasalahan yang terjadi. Pernyataan bahwa organisasi memberikan Tunjangan Tambahan (TPP) untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dan keluarganya, dipersepsikan baik karena TPP yang diterima oleh ASN dilihat dari absensi pegawai serta jabatan atau golongan ASN itu sendiri.

Kemudian organisasi memberikan penghargaan bagi setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja di atas rata-rata, dipersepsikan baik alasannya karena KPU provinsi Sulawesi Barat memberikan penghargaan bagi pegawai dengan tujuan untuk lebih meningkatkan kinerja atau prestasi kerja setiap pegawai. Persepsi bahwa pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan peraturan kerja yang ditetapkan, dipersepsikan sangat baik karena setiap pekerjaan yang diberikan diselesaikan oleh ASN dengan mengacu pada Standar Operasional Procedure (SOP).

Selanjutnya tanggapan pegawai terkait dengan senang bekerja dengan rekan kerja yang saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan, dipersepsikan baik karena pimpinan selalu menanamkan dalam diri setiap pegawai agar dapat bekerja sama dengan sesama rekan kerja lainnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan. Persepsi ASN merasa senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, dipersepsikan sangat baik karena ASN dalam penempatan kerja terlebih dahulu disesuaikan dan dilihat dari latar belakang pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja pegawai. Begitu pula bahwa komunikasi yang terjadi

saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai dan atasan, dipersepsikan sangat baik karena pimpinan selalu mencanangkan bagi setiap ASN agar dapat menjalin komunikasi yang baik dengan sesama pegawai lainnya serta dengan pimpinan agar dapat memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan analisis Smartpls 3.2.9 maka diperoleh temuan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada kantor KPU provinsi Sulawesi Barat. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin puas seorang pegawai dalam bekerja maka kinerja yang akan dihasilkan akan semakin meningkat. Teori yang dikemukakan oleh Susanti (2019) bahwa kepuasan kerja akan tercapai bila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan. Dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Selain itu hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Tombi *et al.*, (2021) dan penelitian Lantara (2018) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Dimana semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh ASN maka akan memberikan dampak dalam meningkatkan kinerja ASN.

6) Pengaruh *employee empowerment* terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara melalui motivasi kerja pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat

Hasil uji pengaruh tidak langsung yakni *employee empowerment* terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja pada kantor KPU provinsi Sulawesi Barat maka akan meningkatkan motivasi kerja, sehingga memberikan dampak terhadap kinerja ASN, hal ini dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam memediasi pengaruh *employee empowerment* terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini disebabkan karena adanya keinginan yang tinggi untuk mencapai tujuan dan memberikan kontribusi positif sehingga meningkatkan motivasi kerja. ASN yang merasa didorong oleh dorongan internal untuk mencapai hasil yang lebih baik cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi.

Kemudian dalam hal kepercayaan pada organisasi dan pimpinan dapat memperkuat motivasi kerja. ASN yang percaya bahwa organisasi dapat memberikan kesempatan untuk berkembang dan mengambil inisiatif akan merasa lebih termotivasi untuk berkinerja baik. Selain itu tingkat kepercayaan diri yang tinggi juga mempengaruhi motivasi kerja. ASN yang percaya pada kemampuan dan kompetensinya sendiri akan lebih termotivasi untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan.

Kemudian kredibilitas pimpinan dalam memberikan dukungan dan mendukung keputusan ASN dapat memperkuat motivasi kerja. ASN yang merasa didukung oleh pimpinan dan mempercayai keputusan yang dibuat akan lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang diinginkan. Selain itu akuntabilitas yang jelas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab juga dapat meningkatkan motivasi kerja. ASN yang merasa bertanggung jawab atas hasil kerjanya yang lebih cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk mencapai kinerja yang optimal. Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan bawahan memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Komunikasi yang terbuka dan transparan dapat memperkuat rasa keterlibatan ASN dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga meningkatkan motivasi kerja. Dengan demikian, motivasi kerja dapat menjadi mediasi dalam menghubungkan *employee empowerment* dengan kinerja ASN di Kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat, dengan melibatkan faktor-faktor seperti keinginan, kepercayaan, kepercayaan diri, kredibilitas, akuntabilitas, dan komunikasi.

Hasil penelitian ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Suwatno & Priansa (2018:171) bahwa pemberdayaan akan mampu memberikan stimulus bagi karyawan agar termotivasi untuk bekerja. Karyawan yang diberdayakan dengan baik akan memberikan kinerja terbaiknya, selama hal tersebut diiringi dengan kompensasi yang memadai. Pemberdayaan yang tepat akan memberikan kontribusi bagi optimalisasi kinerja organisasi maupun perusahaan. Selain itu hasil penelitian ini didukung dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Levina (2021) menyatakan bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh *employee empowerment* terhadap kinerja karyawan.

7) Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara melalui motivasi kerja pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat

Hasil uji mediasi yang dilakukan yakni pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja pada kantor KPU provinsi Sulawesi Barat maka diperoleh temuan penelitian bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja ASN pada kantor KPU provinsi Sulawesi Barat. Hasil penelitian yang dilakukan maka diperoleh temuan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam memediasi pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor komisi pemilihan umum (KPU) Provinsi Sulawesi Barat, alasannya karena kecerdasan intelektual ASN, memberikan pondasi penting untuk menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks dan menangani tantangan dengan kemampuan analitis yang tinggi. Namun, motivasi kerja menjadi kunci untuk meningkatkan potensi intelektual menjadi tindakan produktif. ASN yang terampil secara intelektual namun kurang termotivasi mungkin tidak mencapai potensinya dalam bekerja.

Kemudian indikator terkait dengan pentingnya memberikan ASN kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan memberikan kontribusi unik dalam lingkungan kerja. Motivasi kerja dapat meningkatkan kepercayaan ASN untuk menyuarakan ide-idenya dan merasa bernilai dalam proses pengambilan keputusan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerjanya. Selain itu bahwa pimpinan yang memberikan arahan jelas dan dukungan yang konsisten, dapat memperkuat motivasi kerja ASN. Ketika ASN merasa didukung oleh pimpinan dalam mengejar tujuan dan menghadapi tantangan, motivasi untuk melakukan dengan baik meningkat. Dengan demikian, motivasi kerja berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan pengaruh kecerdasan intelektual ASN dengan kinerja yang optimal pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat, dengan memberikan dorongan yang diperlukan untuk menerapkan potensi intelektual dengan maksimal.

Hasil temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Eban *et al.*, (2020) bahwa kecerdasan intelektual atau inteligensi adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berpikir secara rasional dan menghadapi lingkungannya secara efektif. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa intelektual atau intelegensi adalah suatu kemampuan mental yang melibatkan proses berpikir secara rasional, sehingga tidak dapat diamati secara langsung. Kecerdasan intelektual mampu bekerja mengukur kecepatan, mengukur hal-hal baru, menyimpan dan mengingat kembali informasi objektif serta berperan aktif dalam menghitung angka-angka dan lain-lain. Selain itu didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyaningsih (2020) bahwa motivasi dapat memediasi secara parsial pengaruh hubungan antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja. Sedangkan pada penelitian Purnamarini (2020), menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian yang dilakukan Cahyaningsih (2020) mendukung penelitian ini, dan tidak mendukung penelitian yang dilakukan Purnamarini (2020).

8) Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara melalui motivasi kerja pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat

Dari hasil uji mediasi pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja pada kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat, dimana dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja ASN pada kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini dilihat dari aspek keterbukaan dalam komunikasi interpersonal mungkin memerlukan lebih dari sekadar motivasi kerja untuk berfungsi secara efektif. Meskipun motivasi kerja dapat mendorong ASN untuk berpartisipasi

dalam komunikasi, keterbukaan memerlukan lingkungan yang mendukung, di mana ASN merasa aman untuk berbagi ide.

Kemudian terkait dengan empati dalam komunikasi interpersonal memerlukan pemahaman dan kepekaan terhadap perasaan dan perspektif orang lain. Motivasi kerja mungkin tidak secara langsung mempengaruhi kemampuan ASN untuk merasakan dan memahami pengalaman orang lain. Dukungan dalam komunikasi interpersonal membutuhkan *responsif* dan perhatian terhadap kebutuhan dan masalah individu yang meskipun motivasi kerja dapat memotivasi ASN untuk memberikan dukungan, hal itu tidak menjamin bahwa komunikasi akan efektif atau memenuhi kebutuhan secara tepat.

Selain itu terkait mengenai aspek kepositifan dalam komunikasi interpersonal membutuhkan sikap yang optimis dan konstruktif dalam berinteraksi dengan orang lain. Motivasi kerja mungkin tidak selalu dapat mengontrol sikap dan reaksi emosional ASN dalam situasi komunikasi. Dan kesamaan dalam komunikasi interpersonal melibatkan keselarasan dan identifikasi antara pihak yang terlibat. Motivasi kerja mungkin tidak selalu menciptakan kesamaan atau kedekatan yang diperlukan untuk memfasilitasi komunikasi interpersonal yang efektif. Dengan demikian, meskipun motivasi kerja dapat memberikan dorongan tambahan, namun komunikasi interpersonal yang efektif memerlukan lebih dari sekadar motivasi kerja, tetapi juga memerlukan keterampilan dan kondisi lingkungan yang mendukung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Lestari (2022) bahwa komunikasi interpersonal merupakan pengiriman pesan-pesan dari seseorang dan diterima oleh orang lain atau sekelompok kecil orang dengan efek dan umpan balik yang langsung. Hubungan komunikasi interpersonal yang baik antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, dan antara bawahan dengan bawahan dalam suatu organisasi sangat berpengaruh besar dalam menjembatani terciptanya peningkatan motivasi kerja pegawai di dalam organisasi tersebut. Selain itu hasil penelitian Maria & Nadapdap (2021) tidak mendukung bahwa variabel motivasi kerja berperan untuk variabel komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kinerja karyawan.

9) Pengaruh *employee empowerment* terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara melalui kepuasan kerja Kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat

Hasil penelitian yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner maka diperoleh temuan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi pengaruh *employee empowerment* terhadap kinerja ASN yang artinya dengan meningkatkan *employee empowerment* maka akan membuat ASN

merasa puas bekerja pada kantor KPU Prov Sulawesi Barat sehingga akan berdampak terhadap kinerja ASN.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *employee empowerment* memberikan ASN kesempatan untuk merasa memiliki kontrol dan pengaruh atas pekerjaannya sendiri yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, karena ASN merasa lebih terlibat dalam pekerjaannya. Kemudian dengan memberikan ASN tanggung jawab yang lebih besar maka *employee empowerment* memperkuat rasa kepercayaan ASN terhadap kemampuannya sendiri untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan baik, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja.

Kemudian melalui pemberian otonomi dan tanggung jawab maka *employee empowerment* dapat meningkatkan rasa kepercayaan diri ASN dalam kemampuannya untuk mengambil inisiatif dan membuat keputusan, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Ketika pimpinan dan organisasi memberikan ASN kebebasan dan dukungan untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan, hal ini memperkuat kredibilitas organisasi di mata ASN yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Dan dengan adanya mekanisme akuntabilitas yang jelas dalam lingkungan kerja dari setiap pegawai yang diberdayakan maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja ASN karena merasa tanggung jawab atas tindakannya dan hasil yang dihasilkan.

Komunikasi yang terbuka dan transparan antara pimpinan dan bawahan, yang merupakan hasil dari *employee empowerment* akan menciptakan lingkungan kerja yang positif yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja ASN. Dengan demikian, kepuasan kerja berfungsi sebagai mediasi terhadap pengaruh *employee empowerment* dengan terhadap kinerja ASN pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat.

Hasil penelitian ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017:201) bahwa *employee empowerment* merupakan salah satu strategi untuk mewujudkan pegawai unggul dalam kinerjanya. Dengan pemberdayaan, pegawai akan menunjukkan lebih mempunyai otonomi untuk berinisiatif, semakin produktif, dan hasil pekerjaannya menjadi lebih berkualitas. Nasar (2020) mengungkapkan bahwa dengan pemberdayaan yang baik dari organisasi akan dapat meningkatkan kepuasan pegawai yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Selain itu hasil temuan ini didukung dengan penelitian Marwan *et al.*, (2020), menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh variabel pemberdayaan terhadap kinerja pegawai.

10) Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara melalui kepuasan kerja pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat

Hasil uji mediasi yakni pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja ASN dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat. Temuan pada penelitian ini mengindikasikan bahwa Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sulawesi Barat (Sulbar), dengan mempertimbangkan indikator seperti kemampuan memecahkan masalah, intelegensi verbal, dan intelegensi praktis. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan memecahkan masalah yang mencerminkan kecerdasan intelektual ASN dapat ditingkatkan melalui kepuasan kerja. Ketika ASN merasa puas dengan pekerjaannya, ASN cenderung lebih termotivasi untuk mencari solusi kreatif dan efektif dalam menangani tantangan yang kompleks, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja kerjanya.

Intelegensi verbal yang merupakan bagian dari kecerdasan intelektual ASN, dapat diekspresikan lebih efektif dalam lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan dan memberikan pengakuan terhadap kontribusi bagi ASN. Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan yang memfasilitasi komunikasi yang efektif, sehingga memungkinkan ASN untuk lebih baik dalam mengekspresikan ide dan pemikirannya yang dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Masalah intelegensi praktis yang mencakup kemampuan untuk menerapkan pengetahuan dalam konteks praktis juga dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. ASN yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih bersemangat untuk mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan dalam situasi kerja, yang secara langsung meningkatkan kinerja kerja bagi ASN. Dengan demikian kepuasan kerja berperan sebagai mediasi yang efektif dalam menghubungkan kecerdasan intelektual ASN dengan kinerja yang optimal pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat, dengan menciptakan kondisi yang mendukung untuk pengembangan kemampuan memecahkan masalah, komunikasi verbal, dan penerapan pengetahuan praktis.

Hasil penelitian ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Waskito (2020) bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu dipertimbangkan mengenai kecerdasan intelektual. Kecerdasan intelektual sebagai totalitas kemampuan seseorang untuk bertindak dengan tujuan tertentu, berpikir secara rasional, serta menghadapi lingkungannya dengan efektif. Kecerdasan intelektual ini berkaitan dengan kemampuan memecahkan sebuah masalah dan pengambilan keputusan. Maka dari itu, kecerdasan intelektual yang baik memungkinkan seorang karyawan merasa puas karena dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sehingga berdampak terhadap kinerja pegawai. Selain itu

hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuda & Sumartik (2021) bahwa terdapat pengaruh variabel kecerdasan intelektual terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

11) Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara melalui kepuasan kerja pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan hasil uji mediasi mengenai pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja ASN melalui kepuasan kerja pada kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat, dimana hasil penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja ASN pada kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini dapat dikatakan bahwa komunikasi interpersonal yang dilaksanakan oleh ASN belum memberikan kepuasan kerja bagi ASN sehingga tidak berdampak terhadap kinerja ASN.

Kepuasan kerja mungkin tidak secara langsung mempengaruhi kemampuan atau keinginan ASN untuk berkomunikasi secara terbuka. Masalah empati dalam komunikasi interpersonal memerlukan kemampuan untuk merasakan dan memahami perasaan orang lain. Meskipun kepuasan kerja dapat mempengaruhi sikap ASN terhadap rekan kerjanya, itu mungkin tidak mempengaruhi kemampuannya untuk berempati secara langsung. Masalah dukungan dalam komunikasi interpersonal membutuhkan responsif dan perhatian terhadap kebutuhan dan masalah individu.

Kepuasan kerja, meskipun dapat meningkatkan sikap yang positif terhadap kolaborasi, mungkin tidak secara langsung mempengaruhi kemampuan ASN untuk memberikan dukungan yang efektif. Selain itu masalah kepositifan dalam komunikasi interpersonal membutuhkan sikap yang optimis dan konstruktif dalam berinteraksi dengan orang lain. Meskipun kepuasan kerja dapat mempengaruhi sikap dan suasana hati ASN secara umum, itu mungkin tidak secara langsung mempengaruhi perilaku komunikasinya, kesamaan dalam komunikasi interpersonal melibatkan keselarasan dan identifikasi antara pihak yang terlibat. Meskipun kepuasan kerja dapat meningkatkan rasa keterlibatan dan kebersamaan, hal itu mungkin tidak secara langsung mempengaruhi tingkat kesamaan dalam komunikasi interpersonal. Dengan demikian, meskipun kepuasan kerja dapat memberikan kontribusi terhadap lingkungan kerja yang positif, namun komunikasi interpersonal yang efektif memerlukan lebih dari sekadar kepuasan kerja, tetapi juga keterampilan dan lingkungan yang mendukung.

Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja ASN karena kepuasan kerja mungkin tidak secara langsung mempengaruhi kemampuan ASN dalam berkomunikasi secara terbuka, berempati, memberikan dukungan, menunjukkan kepositifan, atau menciptakan kesamaan dalam interaksi dengan rekan kerja. Komunikasi interpersonal yang efektif

memerlukan keterampilan dan lingkungan yang mendukung, yang mungkin tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja individu.

Teori yang dikemukakan oleh Hidayat *et al.*, (2018) bahwa komunikasi interpersonal menjadi salah satu yang diharapkan oleh pegawai untuk meminimalisasi masalah individu dan mampu menciptakan hubungan yang akrab antar rekan kerja, yang akhirnya dapat membantu dalam pemenuhan kebutuhan sosial sehingga dapat mencapai tingkat kepuasan kerja dan kinerja yang diharapkan. Untuk mengatasi rasa ketidakpuasan kerja dapat dilakukan dengan memberikan informasi yang cukup kepada karyawan sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan merasa puas dengan hasil yang dilakukannya Hasil penelitian Kadir *et al.*, (2021) tidak mendukung penelitian ini bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian ini yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh *employee empowerment* terhadap kinerja aparatur sipil negara pada kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan bahwa *employee empowerment* ASN memberikan dampak yang secara nyata dapat meningkatkan kinerja ASN, dimana semakin baik *employee empowerment* maka akan semakin tinggi kinerja ASN.
2. Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja aparatur sipil negara pada kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat yang mengindikasikan bahwa kecerdasan intelektual tidak dapat memberikan pengaruh yang secara nyata dalam meningkatkan kinerja ASN. Alasannya karena masih adanya ASN yang ketika dalam menghadapi masalah masih memiliki kemampuan yang kurang memecahkan masalah dengan cepat dan sigap.
3. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja aparatur sipil negara kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat yang menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal tidak dapat memberikan dampak yang secara nyata dalam meningkatkan kinerja ASN alasannya karena masih adanya pegawai tidak memperhatikan dalam hal keterbukaan, ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun atasan atau pimpinan hal ini terjadi karena adanya komunikasi yang kurang jelas atau kurang relevan dengan tugas dan tanggung jawab pegawai, sehingga menyebabkan komunikasi tidak efektif atau kurangnya keterbukaan dalam berkomunikasi
4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan dampak yang secara nyata dapat meningkatkan kinerja ASN, Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi ASN dalam

melaksanakan pekerjaan yang menjadi tupoksinya maka akan semakin tinggi pula kinerja ASN dalam pelaksanaan pekerjaannya.

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang nyata dalam meningkatkan kinerja ASN. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja ASN.
6. Pengaruh *employee empowerment* terhadap kinerja aparatur sipil negara melalui motivasi kerja kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja dapat berperan untuk memediasi pengaruh *employee empowerment* terhadap kinerja ASN, hal ini mengindikasikan bahwa melalui pemberdayaan ASN akan meningkatkan motivasi kerja sehingga berdampak dalam meningkatkan kinerja ASN
7. Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja aparatur sipil negara melalui motivasi kerja pada kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual yang tinggi akan memberikan motivasi bagi ASN dalam bekerja, sehingga memberikan dampak dalam meningkatkan kinerja kerjanya.
8. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja aparatur sipil negara melalui motivasi kerja kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja ASN. Temuan ini mengindikasikan bahwa kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh ASN tidak dapat meningkatkan motivasi bagi ASN dalam penanganan pekerjaannya sehingga tidak memberikan dampak terhadap kinerja ASN.
9. Pengaruh *employee empowerment* terhadap kinerja aparatur sipil negara melalui kepuasan kerja kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran yang dapat memediasi pengaruh *employee empowerment* terhadap kinerja ASN. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik *employee empowerment* bagi ASN maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja, sehingga memberikan dampak dengan kinerja ASN khususnya pada kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat
10. Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja aparatur sipil negara melalui kepuasan kerja kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat, Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi antara kecerdasan intelektual dengan kinerja ASN, dimana semakin tinggi kecerdasan intelektual maka akan meningkatkan kepuasan kerja sehingga berdampak terhadap kinerja ASN.
11. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja aparatur sipil negara melalui kepuasan kerja kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat, Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat

berperan sebagai variabel mediasi pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja ASN, temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan komunikasi interpersonal tidak secara nyata dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga tidak berdampak dengan kinerja ASN khususnya pada Kantor KPU. Provinsi Sulawesi Barat.

B. Saran Saran

Adapun saran saran dalam penelitian ini yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Manajemen KPU Provinsi Sulawesi Barat untuk terus dapat memberikan kesempatan kepada ASN untuk menciptakan perspektif baru terkait dalam perumusan strategi dalam pengembangan organisasi dengan cara berbagi ide, pengalaman serta pandangan terkait perkembangan organisasi dan proses strategis yang ditetapkan.
2. Disarankan kepada ASN yang bekerja pada kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat untuk senantiasa agar perlunya peningkatan kemampuannya untuk memecahkan masalah secara cepat dan sigap dengan cara mengikuti pelatihan untuk pengembangan kompetensi terkait dengan pemecahan masalah pada kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat.
3. Perlunya ASN untuk selalu terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun dengan atasan (pimpinan) dengan cara memperkuat hubungan kerja antar ASN serta dapat menciptakan suasana kerja yang baik guna kinerja ASN dapat lebih ditingkatkan dimasa akan datang.
4. Disarankan agar untuk lebih meningkatkan dorongan ASN dalam penyelesaian pekerjaannya maka perlu adanya pemberian insentif kepada ASN yang berprestasi guna dapat lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan menurut tupoksinya.
5. Perlunya pimpinan KPU Provinsi Sulawesi Barat guna selalu membantu ASN untuk memberikan solusi atau keputusan yang baik dan bijak guna dapat meningkatkan kinerja ASN.
6. Disarankan kepada penelitian yang akan datang dapat menambah sampel penelitian guna dapat memberikan informasi yang tepat terkait dengan pengambilan keputusan mengenai strategi yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja ASN khususnya pada Kantor KPU, Provinsi Sulawesi Barat.
7. Perlunya untuk penelitian yang akan datang untuk dapat memasukkan variabel lainnya yang mempengaruhi motivasi, kepuasan kerja dan kinerja ASN seperti employee engagement, sistem informasi manajemen, agil leadership dan budaya kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: CV Qiara Media.
- Aestetika, N. M. (2021). *Buku Ajar Komunikasi Interpersonal*. Sidoarjo: Umsida Press.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Afrilia, A. M., & Arifina, A. S. (2020). *Buku Ajar Komunikasi Interpersonal*. Magelang: Penerbit Pustaka Rumah C1nta.
- Akbar, Irawan, H., Ansar, & Dahlan, S. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perdagangan Kota Makassar. *Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 1–20.
- Almaqassary, A. (2022). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intelegensi*. Job Seeker.
- Almubaroq, M. F. (2018). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan melalui Konflik Kerja pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 7(2), 1–29.
- Anam, K., Thalib, L. H., Aprilia, H., Wulan, D. R., Purwanti, S., Daiyah, I., Kartika, D., Wulandari, & Daud, I. (2022). *Komunikasi Antarpribadi Meningkatkan Efektivitas Kecakapan Interpersonal dalam Bidang Kesehatan*. Banjarmasin: CV. Ahbab Pustaka.
- Angelica, T. L., Graha, A. N., & Wilujeng, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kota Batu. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(1), 1–7.
- Aslichatin. (2020). Pengaruh Pemberdayaan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang. *Bisecer*, 3(1), 14–26.
- Asri, D. H. (2020). Pengaruh employee empowerment terhadap employee performance dengan employee engagement sebagai mediasi. *Jurnal Rekaman*, 4(2), 231–237.
- Azwar, S. (2017). *Pengantar Psikologi Inteligensi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Banten: CV. AA. Rizky.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia.
- Cahyaningsih, A. T. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pemilik Umkm Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. *Naskah Publikasi Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 20–34.
- Dewi, A. S., & Ramadhani, P. L. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Billman Pada PT. PLN (Persero) Indarung Padang. *Jurnal Pundi*, 5(2).
- Djaali. (2018). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Eban, F. A., Djafar, B., & Rohani. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan. *Macakka Journal STIE YPUP Makassar*, 1(3), 247–254.
- Enny, M. W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.

- Fardilla, F., & Murkhana. (2019). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Motivasi Berprestasi dan Kinerja Kontekstual pada Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 3(3), 1–9.
- Fathoni, A. (2016). *Organisasi dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fitriati, R. (2021). Pengaruh Pemberdayaan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Ivet Teacherpreneur*, 28(1), 24–32.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. (sepuluh). Semarang : Badan Penerbit : Universitas Diponegoro.
- Gumay, S. A., & Hermani, A. (2018). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Euro Management Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 68–77.
- Hanah, S. (2019). Analisis Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan RS. Peln Jakarta. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 321–330.
- Hasibuan, B. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Intelektual dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Jakarta Timur. *Goodwill : Jurnal Penelitian Akutansi*, 1(1), 59–67.
- Hidayat, R., Kambara, R., & Lutfi. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi Interpersonal Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Kantor Kementerian Agama Kota Serang). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 2(1), 43–66.
- Iis, E. Y., Wahyuddin, Thoyib, A., Ilham, R. N., & Sinta, I. (2022). The Effect of Empowerment, Work Environment and Career Development on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in the Government of Aceh - Indonesia. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 12802–12813.
- Indahingwati, A., & Nugroho, N. E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Teori dan Praktek*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Infaka, T., Arsan, A., & Badrizal. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Camat Air Hangat Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Nusantara Maha*, 3(10), 48–58.
- Irmayani, N. W. D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kadir, M. S., Abduh, T., & Menne, F. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Tranformasional Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Di PT Mallomo. *Indonesian Journal of Business and Management*, 4(1), 7–15.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kurniawan, P. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 258–263.
- Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., & Gunawan, I. (2019). *Model Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Sekolah Berbasis Pesantren dengan Pendekatan Soft System Methodology*:

Teori, Pengukuran, dan Pengembangannya. Malang: Penerbit Universitas Negeri Malang.

- Lantara, I. W. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231–240.
- Lestari, H. I. (2022). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Selatan. *Fisip Ilmu Komunikasi Universitas Islam Kalimantan*, 1–7.
- Levina, M. (2021). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Intrinsik Pada PT Panca Putra. *Jurnal AGORA*, 9(1), 1–8.
- Lewaherilla, N. C., Wardhana, A., Kurdi, M., Rismanty, V. A., Kurniawati, D., Mutawali, Sari, E. J., Pratiwi, E. A., Firmansyah, H., Abrar, U., Ningrum, D. P., Maula, I., Setyowati, D. L., Yogatama, A. N., & Fahmi, A. (2021). *MSDM (Kunci Keberhasilan Organisasi)*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Luky, A. Z., Kurniawati, T., & Cerya, E. (2021). The Effect of Interpersonal Communication and Work Motivation on Employee Performance in Padang City Regional Company Offices (PDAM). *Proceedings of the Seventh Padang International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA 2021) The*, 192, 367–375.
- Malayu, S. P. H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi, Ce). Jakarta, Bumi Aksara.
- Maria, E., & Nadapdap, K. (2021). Kontribusi Komunikasi Interpersonal Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator Pada PT. Maju Sejahtera Lestari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 7(1), 37–50.
- Marwan, Saroh, I., Alhadar, F. M., & Jannati, T. (2020). Peran Pemberdayaan Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja. *Jurnal Bisnis Terapan*, 4(2), 199–214.
- Maryatmi, A. S. (2021). *Well-Being di Dunia Kerja*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Masoko, steviani Y. Y., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Efikasi Diri, Pemberdayaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Daerah Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 10(2), 186–195.
- Munawaroh, Suharto, & Subagja, I. K. (2020). Effect of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance Through Working Discipline At Pt. Bamboo Tirta Engineering. *International Journal of Business and Social Science Research*, 1(1), 28–35. <https://doi.org/10.47742/ijbssr.v1n1p4>
- Nasar, A. (2020). Pengaruh Pemberdayaan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 1–15.
- Novianti, E. (2021). *Teori Komunikasi Umum dan Aplikasinya*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Nurhayati, A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Karyawan Non Manajer Grand Metro Hotel Tasikmalaya). *J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah*, 1(6), 701–705.
- Palinggi, Y., & Mawardi. (2020). *Kepemimpinan Telaah Motivasi dan Kinerja*. Kutai Kartanegara:

Unit Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Kutai Kartanegara (UPFE).

- Pragiwani, M., Lestari, E., & Alexandri, M. B. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Tektonindo Henida Jaya Group). *Responsive*, 3(3), 117–129.
- Pranogyo, A. B., Hamidah, & Suyatno, T. (2022). *Kinerja Karyawan Teori Pengukuran dan Implikasi*. Bandung: Feniks Muda Sejahtera.
- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Purnamarini, T. R. (2020). Pengaruh Tingkat Kecerdasan Intelektual, Emosional Dan Spiritual Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economics , Entrepreneurship and Innovation*, 1(2), 75–86.
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. Jember: CV Pustaka Abadi.
- Rahmat. (2017). *Manajemenen Sumber Daya Manusia*. Makassar: PT. Umitoha Ukhuwah.
- Rahmawati, A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di UTD PMI Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 58–72.
- Rahmi, S. (2021). *Komunikasi Interpersonal dan Hubungannya Dalam Konseling*. Aceh: Syiah Kuala University Press.
- Robbil, F. A. (2017). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Spiritual Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Dan Kepuasan Kerja Pegawai KPP Pratama Jember. *Bisma*, 11(1), 91–108.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi, Jilid 1 & 2, Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Roem, E. R., & Sarmiati. (2019). *Komunikasi Interpersonal*. Malang: CV. IRDH.
- Rony, Z. T. (2021). *Strategi Menghasilkan Manajer Berkualitas Melalui Job Shadowing*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rusmawati, Y., Azizah, L. N., & Najiah, E. F. (2021). *Total Quality Management*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Sabrina. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Umsu Press.
- Safuan, & Ismartaya. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dilengkapi Contoh Implementasi dari Perusahaan Dalam & Luar Negeri)*. Bandung: Alfabeta.
- Sahir, S. H., Hasibuan, A., Aisyah, S., Sudirman, A., Kusuma, A. H. P., Salmiah, Afriany, J., & Simarmata, J. (2020). *Gagasan Manajemen*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Saragih, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Pengairan Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 2(1), 49–58.
- Savitri, N. K., & Komalasari, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pemberdayaan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan the Santai Umalas-Bali. *Jurnal Ekonomi Dan Pariwisata*, 16(2), 14–33.

- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Silalahi, E. (2021). *Buku Referensi Intellectual Capital Improve Your Employee Productivity And Performance*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Soelistya, D. (2021). *Buku Ajar: Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Strategy*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif (cetakan ke)*. Yogyakarta : Alfabeta.
- Sukardi, & Aminah, S. (2022). Peran Agility, Disiplin Kerja, Komunikasi Skill dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan BPR-BKK Demak. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 3(2), 100–107.
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Bali: Nilacakra.
- Susanti, M. (2019). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan. *Jurusan Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang*, 1–7.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembeka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Sustiyatik, E. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Guru Dalam Mengajar di SMAN 5 Kediri. *Research Journal of Accounting and Business Management*, 3(2), 186–200.
- Suswati, E. (2021). *Membangun Kinerja dan Motivasi Dalam Organisasi: Pendekatan Riset*. Malang: Media Nusa Creative.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM (Dalam Organisasi Publik dan Bisnis)*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, M. (2017). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Tombi, L., Muhtar, & Arifin. (2021). Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat. *Vox Populi*, 4(2), 80–94.
- Triatmanto, B. (2017). *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Organisational change dan Organisational Resilience (Kajian Pada Industri Jasa)*. Malang: Penerbit Selaras Media Kreasindo.
- Umam, S. (2017). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif*

Ekonomi Islam (Studi di Unit Pengelola Kegiatan (UPK) Kec. Tanara). UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten.

- Veronica, I. T., Raharjo, P. G., & Nurwati, E. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di Hotel Kartika Chandra Jakarta. *Jurnal Ilmiah MEA*, 3(1), 333–349.
- Waloyo. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Pemberian Insentif*. Surabaya: Kresna Bina Insan Prima.
- Wardhana, A., Sari, A. P., Limgiani, Gunaisah, E., Suroso, Mukhsin, M., Yanti, N., Siagian, A. O., Herawati, M., Sattar, Rinda, R. T., Harto, B., Fardiansyah, H., & Hasmin. (2022). *Manajemen Kinerja (Konsep, Teori, dan Penerapannya)*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Warella, S. Y., Revida, E., Abdillah, L. A., Pulungan, D. R., Purba, S., Firdaus, E., Tjiptadi, D. D., Faisal, M., Lie, D., Butarbutar, M., & Kato, I. (2021). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Waskito, A. I. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PDAM Tirta Negro Sragen). *Naskah Publikasi Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 1–14.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wijaya, C., & Manurung, O. (2021). *Produktivitas Kerja Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja untuk Hasil Kerja Optimal*. Jakarta: Kencana.
- Yuda, F. W., & Sumartik. (2021). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Variabel Intervening CV. Kirana Bahari. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 16, 6–15.
- Yusuf, M. (2022). *Kepemimpinan Islam Terhadap Motivasi Kerja*. Aceh: CV. Radjapublika.