

Resubmission Is Allowed For This Assignment Until The Due Date. All Grades And Comments Associated With This Assignment Will Be Deleted If Resubmitted.

Pengaruh Kompleksitas Tugas Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di KPP Pratama Semarang Barat

Budiyono^{1*}, Nunik Kusnilawati², Yuli Budiati³

Universitas Semarang^{1,2,3}

diyon.smg@gmail.com¹

*Corresponding Author

ABSTRACT

The concept of this research challenge is how to maximize employee performance with work satisfaction acting as an intervening variable that mediates the influence of task complexity and organizational communication, based on the problem phenomena and research gaps identified. This study examines how task complexity and organizational communication affect worker performance at KPP West Semarang, using job satisfaction as an intervening variable. Using a sampling technique called the census or population research method, 117 respondents made up the study's sample, ensuring that all research samples served as respondents. Hence, 117 KPP Pratama West Semarang personnel served as the study's samples. A questionnaire-based data collection approach and SmartPLS software-based data analysis method are employed. The test findings support Hypothesis 1 by demonstrating that Task Complexity at KPP West Semarang significantly and favorably affects Job Satisfaction. Hypothesis 2 is accepted because organizational communication at KPP West Semarang significantly and favorably affects job satisfaction. At KPP West Semarang, task complexity has a favorable and significant impact on employee performance, indicating the acceptance of Hypothesis 3. At KPP West Semarang, organizational communication significantly improves employee performance, proving the validity of hypothesis 4. At KPP West Semarang, job satisfaction significantly improves employee performance, indicating the acceptance of Hypothesis 5. As an intervening variable, task complexity might enhance employee performance through job satisfaction, indicating the acceptance of Hypothesis 6. Furthermore, it is acknowledged that Hypothesis 7 that Organizational Communication might enhance Employee Performance by using Job Satisfaction as an intervening variable.

Keywords: Task Complexity, Organizational Communication, Job Satisfaction And Employee Performance.

ABSTRAK

Dari kejadian kasus serta research gap yang ditemui hingga kesimpulan permasalahan riset ini ialah bagaimana memaksimalkan kinerja pegawai dengan kepuasan kerja selaku elastis intervening yang memediasi akibat kompleksitas tugas serta komunikasi organisasi. Peneitian ini bermaksud menganalisa akibat kompleksitas tugas serta komunikasi organisasi kepada kinerja pegawai dengan kepuasan kerja selaku elastis intervening pada KPP Semarang Barat. Ilustrasi dalam riset ini 117 responden dengan memakai tata cara pengumpulan ilustrasi ialah tata cara sensus ataupun riset populasi alhasil seluruh ilustrasi riset dijadikan responden. Dengan begitu jumlah ilustrasi pada riset sebesar 117 karyawan KPP Pratama Semarang Barat. Tata cara pengumpulan informasi yang digunakan ialah tata cara angket serta tata cara analisa informasi memakai aplikasi smartpls. Hasil pengetesan membuktikan kalau Kompleksitas tugas berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kepuasan kerja pada KPP Semarang Barat, yang berarti Hipotesis 1 diperoleh. Komunikasi organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kepuasan kerja pada KPP Semarang Barat, yang berarti Hipotesis 2 diperoleh. Kompleksitas tugas berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja pegawai pada KPP Semarang Barat, yang berarti Hipotesis 3 diperoleh. Komunikasi organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai pada KPP Semarang Barat, yang berarti Hipotesis 4 diperoleh. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai pada KPP Semarang Barat, yang berarti Hipotesis 5 diperoleh. Kompleksitas tugas sanggup meningkatkan kinerja karyawan lewat Kepuasan kerja selaku elastis

intervening, yang berarti Hipotesis 6 diperoleh. Serta Komunikasi organisasi sanggup meningkatkan Kinerja pegawai lewat Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*, yang berarti Hipotesis 7 diterima.

Kata Kunci: kompleksitas tugas, komunikasi organisasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

1. Pendahuluan

Kemampuan karyawan ialah hasil kegiatan yang didapat seseorang karyawan dalam melaksanakan kewajiban utama serta kesesuaian kegiatan yang diserahkan. Buat menggapai kemampuan karyawan yang lebih bagus butuh dicermati mutu pangkal energi manusianya. Mutu pangkal energi orang bisa ditaksir dari keutuhan hasil kewajiban yang digarap dan keahlian dalam aspek tugasnya. Kemampuan yang diiringi dengan rasa kebahagiaan dalam mengatur profesi bisa menciptakan kemampuan yang maksimum dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai kebahagiaan dalam bertugas, hingga bila kemauan karyawan dalam bertugas besar hendak terus menjadi besar pula kebahagiaan kegiatan yang diperoleh (Nurdin & Prinandita, 2023).

Kepuasan kerja bisa jadi elastis *intervening* (elastis perantara) kepada kemampuan karyawan sebab kepuasan kerja bisa dipengaruhi kerumitan kewajiban serta komunikasi badan di lembaga. Kepuasan kerja merupakan sesuatu tindakan biasa seorang kepada profesinya yang membuktikan kesesuaian impian seorang yang mencuat dengan balasan yang diadakan oleh profesinya (Safrina, 2017). Kepuasan kerja ialah respon berbentuk marah suka ataupun tidaknya atas bawah profesi berdasarkan impian terdapatnya timbal balik dari badan. Kebahagiaan kegiatan ini bisa diamati dengan antusias kegiatan karyawan yang puas hendak profesinya mengarah lebih patuh serta menaati peraturan lembaga ataupun badan (Nurdin & Prinandita, 2023).

Salah satu aspek yang pengaruhi kinerja karyawan ialah kerumitan kewajiban. Kerumitan kewajiban yang ialah kekalutan ataupun anggapan tingkatan kesusahan sebab keterbatasan keahlian yang dipunyai seorang dalam menuntaskan sesuatu kewajiban. Kekalutan ataupun persepsi tingkatan kesusahan sesuatu kewajiban bisa mempengaruhi pada menyusutnya kemampuan karyawan ataupun kebalikannya bisa tingkatkan kemampuan karyawan. Kerumitan kewajiban yang dialami oleh karyawan bisa merendahkan kinerjanya sebab terus menjadi besar kerumitan kewajiban hendak membagikan banyak kekalutan sesuatu kewajiban alhasil hendak terjalin *dysfunctional audit behavior* (penyimpangan yang dicoba karyawan di luar standar profesi yang wajib dituntaskan) yang hendak merendahkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan profesinya. Bila karyawan bertugas dengan handal serta menyangka kalau tingkatan kekalutan dalam sesuatu kewajiban ialah liability (peranan) alhasil lebih termotivasi buat tingkatkan hasil kemampuan karyawan (Sososutiksno dkk., 2022).

Aspek lain yang pengaruhi kemampuan karyawan merupakan komunikasi organisasi. Komunikasi ialah ikatan kegiatan pimpinan serta anak buah yang mana ikatan itu amat berarti dalam sesuatu profesi supaya terangkai kerjasama yang bagus terangkai oleh seluruh pihak dalam sesuatu industry. Komunikasi organisasi ialah pengiriman serta pendapatan data dengan cara lingkungan dalam sesuatu badan. Komunikasi ini dapat jadi berbentuk komunikasi dampingi kawan kegiatan, komunikasi antara pimpinan serta anak buah, komunikasi dari anak buah pada pimpinan, keahlian seorang berbicara, berdialog, mencermati serta menulis (Audiva dkk., 2022). Dengan terdapatnya komunikasi yang bagus hingga sesuatu badan bisa berjalan mudah serta sukses. Sedemikian itu pula kebalikannya, kurang ataupun tidak terdapatnya komunikasi yang bagus hingga badan bisa macet ataupun berhamburan. Misalnya apabila dalam sesuatu lembaga, karyawan tidak berikan data pada sesama karyawan hingga kemampuan karyawan tidak hendak berhasil dengan bagus (Marianus & Asis, 2021).

Riset ini memakai objek pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat. Adapun problema pada KPP Pratama Semarang Barat adalah kurang optimalnya kinerja pegawai yang dilihat pada pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) di table yang ada pada berikut ini :

Tabel 1. Indeks Kinerja Utama (IKU) pada KPP Pratama Semarang Barat 2022

Sasaran Strategis	Target	Realisasi	Bobot IKU	Bobot Tertimbang	Indeks Capaian
Persentase Realisasi penerimaan pajak dari kegiatan pengawasan kepatuhan material (PKM)	100%	95,11%	14%	100,00%	95,11%
Persentase nilai ketetapan dibayar pada tahun berjalan	40,00%	33,91%	14%	100,00%	84,76%
Persentase Kualitas pelaksanaan anggaran	95,50%	93,97%	14%	100,00%	98,40%

Sumber : KPP Pratama Semarang Barat, 2023

Tidak hanya kasus kurang optimalnya kemampuan karyawan, ada kasus research gap, yang bisa diamati dari riset terdahulu hal akibat kerumitan kewajiban kepada kemampuan karyawan. Dari research gap diatas bisa diringkas jadi bagan semacam nampak selaku selanjutnya ini:

Tabel 2. Research Gap

Issue	Hasil Penelitian	Penelitian yang mendukung
Adanya <i>Inkonsistensi</i> hasil penelitian terdahulu Pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja pegawai	Kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja pegawai	(Hamid dkk., 2022); (Onwardhani, 2023); (Anjani, 2021)
Adanya <i>Inkonsistensi</i> hasil penelitian terdahulu Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai	Kompleksitas tugas tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	(Sososutiksno dkk., 2022); (K. Dewi & Setiawan, 2022); (Afriani dkk., 2023)
	Komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	(Adiva dkk., 2022); (Munir dkk., 2020); (Diyanti dkk., 2021); (Senen, 2021); (Safrina, 2017); (Agow dkk., 2020); (Amaludin, 2020); (Hendriyani, 2016); (Nurdin & Prinandita, 2023); (Aridansyah, 2016); (Azwina & Yusuf, 2020); (Vesmagita, 2015)
	Komunikasi organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	(Tiyas & Parmin, 2021); (Syaifuddin & Sumartik, 2022); (Hapsir, 2018)

Sumber : Beberapa penelitian terdahulu

Telaah Pustaka : *Grand Theory - Goal Setting Theory*

Filosofi penting (*grand theory*) yang dijadikan bawah dalam riset ini merupakan *Goal Setting Theory*, yang dikemukakan oleh Locke pada tahun 1968. Bagi *Goal Setting Theory* kalau values serta intentions (ataupun tujuan) amat memastikan sikap seorang. Bersumber pada filosofi ini sesuatu orang memastikan tujuan atas perilakunya di era depan serta tujuan itu hendak pengaruhi sikap orang itu. Tidak hanya itu, filosofi ini pula membuktikan terdapatnya ketergantungan antara target serta kemampuan. Target bisa ditatap selaku tujuan atau tingkatan kemampuan yang mau digapai oleh orang. Bila seseorang orang komit dengan target

khusus, hingga perihal ini hendak pengaruhi tindakannya serta pengaruhi akibat kinerjanya(Diyanti dkk., 2021).

Filosofi Penentuan Tujuan(Goal Setting Theory) merupakan salah satu filosofi ilmu jiwa yang kerap dipakai dalam kondisi manajemen pangkal energi orang buat menguasai serta tingkatan kemampuan karyawan. Teori ini menyatakan bahwa penetapan tujuan yang jelas dan spesifik dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara positif. Dengan menerapkan prinsip-prinsip Teori Penetapan Tujuan, manajemen dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang berfokus pada tujuan, memotivasi pegawai, mengukur kinerja secara objektif, dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Dengan demikian, kaitan antara Teori Penetapan Tujuan dan kinerja pegawai adalah bahwa teori ini dapat digunakan sebagai kerangka kerja untuk mengelola dan meningkatkan kinerja pegawai melalui penetapan tujuan yang efektif (Robbins, P. S dan Judge, 2017).

Kaitan kompleksitas tugas dengan kinerja pegawai bahwa tujuan yang ditetapkan seharusnya tidak terlalu kompleks atau ambigu, sehingga pegawai dapat memahaminya dengan baik. Tujuan yang kompleks atau ambigu dapat menyebabkan kebingungan dan kesulitan dalam mencapainya. Manajemen harus memahami tingkat kompleksitas tugas yang terkait dengan tujuan yang ditetapkan. Jika tugas terlalu kompleks, mungkin perlu dilakukan penyesuaian agar lebih terjangkau, atau pegawai dapat diberikan panduan yang lebih jelas (Robbins, P. S dan Judge, 2017).

Kaitan komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai bahwa komunikasi efektif dalam organisasi adalah kunci untuk mentransmisikan tujuan dan target kepada pegawai. Penetapan tujuan yang jelas harus disampaikan dengan cara simple dapat dipahami untuk semua pihak terkait. Ini memerlukan komunikasi yang baik dari manajemen kepada pegawai. Komunikasi juga memungkinkan untuk mendiskusikan dan menjelaskan tujuan, memastikan bahwa semua pegawai memahaminya dengan benar, dan dapat merumuskan pertanyaan atau kebingungan mereka. Komunikasi yang terbuka dan transparan dapat memperkuat pemahaman tujuan dan motivasi untuk mencapainya (Robbins, P. S dan Judge, 2017).

Kaitan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai bahwa teori Penetapan Tujuan mencakup elemen kepuasan. Ketika pegawai mencapai tujuan yang ditetapkan, itu dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka karena mereka merasa telah mencapai sesuatu yang signifikan dan merasa berhasil. Namun, untuk mencapai kepuasan kerja yang berkelanjutan, penting bahwa tujuan yang ditetapkan juga relevan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Pegawai yang merasa tujuan mereka mendukung tugas utama mereka cenderung lebih puas (Robbins, P. S dan Judge, 2017).

2. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis studi yang digunakan dalam studi ini ialah studi kuantitatif. Aturan metode studi kuantitatif yakni salah satu jenis studi yang spesifikasinya ialah analitis, terencana dan teratur dengan jelas dari dini hingga pembuatan rancangan penelitiannya. Aturan metode studi kuantitatif, sedemikian itu pula dikemukakan oleh (Sugiyono, 2017) yakni: Aturan metode studi yang bersumber pada pada filsafat positivisme, digunakan untuk menekuni pada populasi atau coretan spesial, pengumpulan data mengenakan instrumen studi, analisa data beradat kuantitatif ataupun statistik, dengan tujuan untuk berupaya asumsi yang telah ditetapkan. Studi kuantitatif menekankan analisisnya pada data- informasi numerik yang diolah dengan aturan metode statistik. Dengan aturan metode kuantitatif akan diterima signifikansi jalinan dampingi fleksibel.

Populasi, dan Sampel

Populasi ialah area penyamarataan yang mempunyai faktor subjek ataupun subyek yang memiliki jumlah dan kepribadian khusus yang sudah ditetapkan oleh para periset yang

bermaksud buat dipelajari kemudian didapat akhirnya(Sugiyono, 2017). Dalam riset ini populasi merupakan seluruh karyawan KPP Pratama Semarang Barat sebesar 118 karyawan.

Ilustrasi bagi(Sugiyono, 2017) ialah faktor dari totalitas watak yang ada pada populasi itu. Pada riset ini memakai tata cara sensus atau penelitian populasi sehingga semua sampel penelitian dijadikan responden. Dengan demikian jumlah sampel pada penelitian sebanyak 117 pegawai KPP Pratama Semarang Barat.

Teknis Analisis Data

Metode analisa informasi pada riset ini memakai Structural Equation Modelling(SEM) ialah salah satu tata cara yang dikala ini dipakai buat menutup kelemahan yang terdapat pada tata cara regresi, dengan memakai aplikasi smartPLS.

4. Hasil Dan Pembahasan

Identitas Responden

Beberapa besar karyawan KPP Semarang Barat berjenis kelamin pria sebesar 65 orang(55.56%), beberapa besar karyawan KPP Semarang Barat merupakan lulusan (S1) sebesar 60 responden(51, 28%), beberapa besar responden yang ialah karyawan KPP Semarang Barat berumur 30 hingga dengan 34 tahun serta beberapa besar karyawan KPP Semarang Barat memiliki era kegiatan di kisaran 5 hingga 16 tahun sebesar 67 orang.

Hasil Deskripsi Variabel Penelitian

Dari balasan responden dengan Rasio Likert 1– 5 pada elastis kerumitan kewajiban membuktikan angka pada umumnya(mean)= 4,19 terkategori bagus. Dengan begitu bisa disimpulkan kalau responden menanggapi persoalan pada kisaran balasan sepakat serta amat sepakat. Hasil ini membawa alamat kalau dengan cara totalitas dalam perihal asumsi karyawan mengenai Kerumitan Kewajiban KPP Semarang Barat terkategori bagus. Penanda paling tinggi sebesar 4, 31 terkategori amat bagus kalau karyawan senantiasa bisa mengenali dengan nyata kalau karyawan wajib melakukan sesuatu kewajiban spesial. Upaya yang dapat dilakukan oleh pimpinan menyelenggarakan rapat pemberian tugas untuk menjelaskan tugas-tugas tertentu secara langsung kepada pegawai yang terlibat. Perlu pula memastikan bahwa setiap tugas yang diberikan dijelaskan secara rinci dan jelas. Sedangkan indikator terendah sebesar 4,06 tergolong baik bahwa pekerjaan yang diberikan kepada pegawai memberikan hasil yang beragamnya. Upaya yang dilakukan dengan menugaskan pekerjaan mencakup berbagai tingkat kesulitan, kompleksitas, dan jenis pekerjaan. Ini dapat menciptakan variasi dalam tugas-tugas yang diemban oleh pegawai, mencegah kebosanan, dan meningkatkan keterampilan pegawai. Disamping itu perlu melakukan rotasi tugas secara periodik di antara pegawai dan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengambil tanggung jawab yang berbeda dan mengembangkan keterampilannya.

Dari balasan responden dengan Rasio Likert 1– 5 pada elastis Komunikasi organisasi membuktikan angka pada umumnya(mean)= 4,14 terkategori bagus. Dengan begitu bisa disimpulkan kalau responden menanggapi persoalan pada kisaran balasan sepakat serta amat sepakat. Hasil ini membawa alamat kalau dengan cara totalitas dalam perihal asumsi karyawan mengenai Komunikasi Badan KPP Semarang Barat terkategori bagus. Indikator tertinggi sebesar 4,34 tergolong sangat baik bahwa Atasan selalu mendengarkan informasi dan keluhan dari karyawan. Untuk memastikan bahwa atasan selalu mendengarkan informasi dan keluhan dari karyawan di kantor pelayanan pajak, berikut adalah beberapa upaya yang dapat dilakukan Atasan perlu membangun budaya kerja yang terbuka dan transparan di mana karyawan merasa nyaman untuk menyampaikan masukan tanpa takut. Atasan dapat mengadakan sesi rapat atau forum terbuka secara berkala di mana karyawan diundang untuk berbicara, menyampaikan informasi, dan menyampaikan keluhan. Ini dapat menjadi platform untuk berbagi ide,

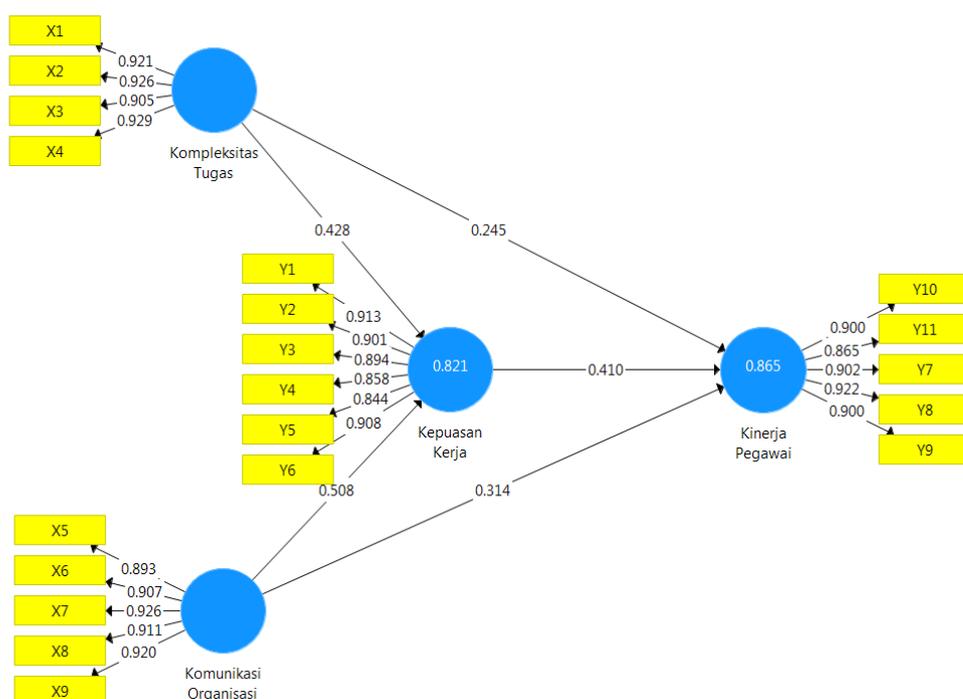
memberikan masukan, dan mengatasi isu-isu yang mungkin muncul. Sedangkan indikator terendah sebesar 3,97 tergolong baik bahwa pegawai diberikan kepercayaan dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk memberikan kepercayaan kepada pegawai kantor pelayanan pajak dalam menyelesaikan pekerjaan, berikut adalah beberapa upaya yang dapat dilakukan yaitu memberikan pelatihan dan pengembangan yang sesuai untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai. Dengan meningkatkan kompetensi, pegawai akan merasa lebih siap untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Dari balasan responden dengan Rasio Likert 1– 5 pada elastis Kepuasan Kerja membuktikan angka pada umumnya(mean)= 4, 06. Dengan begitu bisa disimpulkan kalau responden menanggapi persoalan pada kisaran balasan sepakat serta amat sepakat. Hasil ini membawa alamat kalau dengan cara totalitas dalam perihal asumsi karyawan mengenai Kepuasan Kerja bagi karyawan KPP Semarang Barat terkategori bagus. Indikator tertinggi sebesar 4,16 tergolong baik bahwa pegawai merasa puas atas pengarahan dan pemantauan yang dilakukan pemimpin terhadap penyelesaian permasalahan yang terjadi di dalam pekerjaan. Untuk memberikan kepercayaan kepada pegawai kantor pelayanan pajak dalam menyelesaikan pekerjaan, upaya yang dapat dilakukan Pemimpin perlu memberikan umpan balik yang konstruktif dan mendukung. Memberikan pujian untuk upaya yang baik dan memberikan saran untuk perbaikan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Sedangkan indikator terendah sebesar 3,95 tergolong baik bahwa Instansi tempat kerja menciptakan suasana yang kompetitif dalam hal promosi jabatan. Agar instansi kantor pelayanan pajak dapat menciptakan suasana yang kompetitif dalam hal promosi jabatan, upaya dapat dilakukan menyediakan program pelatihan dan pengembangan yang mendukung pengembangan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Dari balasan responden dengan Rasio Likert 1– 5 pada elastis Kinerja Karyawan membuktikan angka pada umumnya(mean)= 4, 11. Dengan begitu bisa disimpulkan kalau kecondongan responden menanggapi persoalan pada kisaran balasan sepakat serta amat sepakat. Hasil ini membawa alamat kalau dengan cara totalitas dalam perihal asumsi karyawan mengenai Kinerja karyawan bagi karyawan KPP Semarang Barat terkategori bagus. Indikator tertinggi sebesar 4,17 tergolong baik bahwa pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan tanggung jawab kerja. Agar pegawai kantor pelayanan pajak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan tanggung jawab kerja, berikut adalah upaya yang dapat dilakukan memastikan bahwa setiap pegawai memiliki pemahaman yang jelas tentang tanggung jawab dan tugasnya. Klarifikasi ini melibatkan penjelasan secara rinci mengenai apa yang diharapkan dari masing-masing posisi. Sedangkan indikator terendah sebesar 3,97 tergolong baik bahwa kualitas kerja pegawai sudah baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk memastikan kualitas kerja pegawai kantor pelayanan pajak sudah baik dalam menyelesaikan pekerjaan, upaya yang dapat dilakukan menyediakan pelatihan dan pengembangan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Ini dapat mencakup pelatihan pajak terkini, penggunaan perangkat lunak khusus, dan peningkatan keterampilan pegawai.

Hasil Analisis Data

Model struktural atau inner model dievaluasi dengan melihat persentase varian yang dijelaskan, yaitu dengan melihat R² untuk konstruk laten dependen dengan menggunakan ukuran-ukuran Stone-Geisser Q Square test dan juga melihat koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas estimasi diuji dengan t- statistik melalui prosedur *bootstrapping*.



Gambar 1. Model Struktural

Bawah pengetesan anggapan dalam riset ini merupakan angka yang ada pada output result for inner weight. Hasil output ditaksir untuk pengetesan bentuk sistemis bisa diamati pada bagan selanjutnya:

Tabel 3. Result For Inner Weights

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompleksitas Tugas -> Kepuasan Kerja	0,428	0,424	0,095	4,526	0,000
Komunikasi Organisasi -> Kepuasan Kerja	0,508	0,514	0,096	5,271	0,000
Kompleksitas Tugas -> Kinerja Pegawai	0,245	0,245	0,088	2,782	0,006
Komunikasi Organisasi -> Kinerja Pegawai	0,314	0,315	0,121	2,593	0,010
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,410	0,409	0,120	3,414	0,001

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS*, 2023

Pembahasan

a. Pengaruh Kompleksitas Tugas terhadap Kepuasan Kerja

Anggapan awal riset membuktikan kalau ada akibat antara Kompleksitas tugas kepada Kepuasan kerja. Dengan begitu anggapan awal riset(H1) ialah Kompleksitas kerja mempengaruhi kepada Kepuasan kerja, diperoleh. Hasil riset ini cocok dengan penemuan riset oleh(Maryunizah, 2021)menciptakan kalau kompleksitas tugas mempengaruhi positif kepada Kepuasan kerja.

Hasil riset ini membawa alamat kalau ikatan kompleksitas tugas serta kepuasan kerja di kantor jasa pajak bisa diamati dari dikala tugas- tugas yang wajib dialami di kantor jasa pajak terus menjadi lingkungan, pekerja mungkin akan menghadapi tekanan yang lebih besar dan tantangan yang lebih sulit. Hal ini dapat mengarah pada peningkatan tingkat stres dan frustrasi, yang pada gilirannya dapat mengurangi kepuasan kerja. Tugas yang kompleks mungkin membutuhkan lebih banyak usaha dan pemikiran. Ini dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja pekerja (D. D. Dewi & Sukirno, 2013). Jika pekerja merasa bahwa tugas yang mereka hadapi terlalu sulit atau tidak mampu diselesaikan, ini dapat merusak kepuasan kerja pegawai. Jika pegawai di kantor pelayanan pajak mendapatkan pelatihan yang cukup, bantuan dari rekan kerja, dan akses ke alat yang sesuai, kompleksitas tugas dapat diatasi dengan lebih baik. Ini bisa berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja (T. K. Dewi & Setiawan, 2022).

Hasil riset membuktikan kalau butuh usaha arahan buat memaksimalkan Kompleksitas tugas dengan mencermati penanda ialah dalam melakukan kewajiban karyawan mengenali dengan nyata kewajiban yang digarap, karyawan senantiasa bisa mengenali dengan nyata kalau aku wajib melakukan sesuatu kewajiban spesial, banyak data yang tidak relevan terpaut kewajiban yang diserahkan pada karyawan serta profesi yang diserahkan pada karyawan membagikan hasil yang beragamnya.

Penanda paling tinggi yang butuh dipertahankan ialah karyawan senantiasa bisa mengenali dengan nyata kalau karyawan wajib melakukan sesuatu kewajiban spesial. Sebaliknya penanda terendah yang butuh dimaksimalkan ialah profesi yang diserahkan pada karyawan membagikan hasil yang beragamnya.

b. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Anggapan kedua riset membuktikan kalau ada akibat antara Komunikasi organisasi kepada Kepuasan kerja. Dengan begitu anggapan kedua riset(H2) ialah Komunikasi Badan mempengaruhi kepada Kebahagiaan Kegiatan, diperoleh. Hasil riset ini cocok dengan penemuan riset oleh (Audiva dkk., 2022); (Munir dkk., 2020); (Diyanti dkk., 2021); (Safrina, 2017); (Safari dkk., 2021); (Nurdin & Prinandita, 2023); (Aridansyah, 2016); (Tiyas & Parmin, 2021) menemukan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pengaruh komunikasi organisasi dan kepuasan kerja di kantor pelayanan pajak dapat dijelaskan. Komunikasi organisasi yang terbuka dan transparan mengenai kebijakan, tujuan, dan perubahan yang terjadi dalam kantor pajak dapat meningkatkan kepuasan kerja. pegawai yang merasa mereka diberi informasi yang jelas cenderung merasa lebih termotivasi dan terlibat. Komunikasi yang efektif dapat membantu pegawai memahami peran dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik (Safari dkk., 2021). Hal ini dapat mengurangi kebingungan dan meningkatkan kepuasan kerja karena pegawai tahu apa yang diharapkan dari mereka. Komunikasi yang berkelanjutan mengenai kinerja pegawai dan kesempatan untuk memberikan umpan balik dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. pegawai yang mendapatkan umpan balik yang konstruktif cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Komunikasi yang baik juga dapat membantu dalam menangani konflik dan masalah antara pegawai (Marianus & Asis, 2021). Resolusi konflik yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan memuaskan.

Hasil riset membuktikan kalau butuh usaha arahan buat memaksimalkan Komunikasi organisasi dengan mencermati penanda ialah karyawan diserahkan keyakinan dalam menuntaskan profesi, karyawan senantiasa diserahkan peluang dalam dialog oleh pimpinan aku buat membuat ketetapan bersama, Pimpinan senantiasa terbuka dalam pemberian masukan anjuran, kritik, dan data dari pegawai, Pimpinan senantiasa mencermati data serta keluhkesah dari pegawai, Lembaga kegiatan mencermati apa yang diperlukan serta jadi hak untuk pegawai.

Indikator tertinggi yang perlu dipertahankan yaitu Atasan selalu mendengarkan informasi dan keluhan dari karyawan. Sedangkan indikator terendah yang perlu dioptimalkan yaitu pegawai diberikan kepercayaan dalam menyelesaikan pekerjaan.

c. Pengaruh Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis ketiga penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis ketiga penelitian (H3) yaitu Kompleksitas Tugas berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, **diterima**. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan penelitian oleh (Hamid dkk., 2022); (Onwardhani, 2023); (Anjani, 2021) menunjukkan bahwa Kompleksitas Tugas berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kompleksitas tugas dan kinerja pegawai di kantor pelayanan pajak dapat dijelaskan kompleksitas tugas dapat memberikan tantangan kepada pegawai. Tantangan ini bisa meningkatkan motivasi karena tugas yang rumit seringkali lebih menarik daripada tugas yang sederhana. Ketika pegawai merasa mereka memiliki tugas yang menantang, mereka mungkin bekerja lebih keras dan lebih cerdas, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka (Sososutiksno dkk., 2022).. Untuk menyelesaikan tugas yang kompleks, pegawai harus memiliki kompetensi dan keterampilan yang sesuai. Jika pegawai merasa mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menangani tugas yang kompleks, mereka lebih cenderung berhasil dalam pekerjaan mereka dan mencapai hasil yang baik. Di sisi lain, jika kompleksitas tugas melebihi kemampuan pegawai atau jika mereka merasa tertekan oleh tugas yang sangat rumit, itu dapat mengakibatkan peningkatan tingkat stres. Stres yang berlebihan dapat berdampak negatif pada kinerja, karena pegawai mungkin mengalami kesalahan atau kesulitan dalam menyelesaikan tugas (Anjani, 2021). Tugas yang kompleks seringkali memerlukan manajemen waktu yang baik. Jika pegawai tidak dapat efektif mengelola waktu mereka, kompleksitas tugas dapat mengurangi kinerja karena pekerjaan menjadi terlalu lambat atau tidak selesai tepat waktu. Pentingnya dukungan dari manajemen dan sumber daya yang memadai juga memainkan peran. Ketika pegawai memiliki akses ke sumber daya yang diperlukan dan mendapatkan dukungan yang cukup dalam menangani tugas yang kompleks, kinerja mereka lebih mungkin untuk tetap baik.

Hasil riset membuktikan kalau butuh usaha arahan buat memaksimalkan kompleksitas tugas dengan mencermati penanda ialah dalam melakukan kewajiban karyawan mengenali dengan nyata kewajiban yang digarap, karyawan senantiasa bisa mengenali dengan nyata kalau aku wajib melakukan sesuatu kewajiban spesial, banyak data yang tidak relevan terpaut kewajiban yang diserahkan pada karyawan serta profesi yang diserahkan pada karyawan membagikan hasil yang beragamnya.

Indikator tertinggi yang perlu dipertahankan yaitu pegawai selalu dapat mengetahui dengan jelas bahwa pegawai harus mengerjakan suatu tugas khusus. Sedangkan indikator terendah yang perlu dioptimalkan yaitu pekerjaan yang diberikan kepada pegawai memberikan hasil yang beragamnya.

d. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis keempat penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis keempat penelitian (H4) yaitu Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, **diterima**. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan penelitian oleh (Audiya dkk., 2022); (Munir dkk., 2020); (Diyanti dkk., 2021); (Senen, 2021); (Safrina, 2017); (Agow dkk., 2020); (Amaludin, 2020); (Hendriyani, 2016); (Nurdin & Prinandita, 2023); (Aridansyah, 2016); (Azwin & Yusuf, 2020); (Vesmagita, 2015) menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa komunikasi organisasi dan kinerja pegawai di kantor pelayanan pajak dapat dijelaskan Komunikasi organisasi yang baik, termasuk

penyampaian informasi yang jelas tentang tujuan, kebijakan, dan prosedur, dapat meningkatkan pemahaman pegawai terhadap tugas mereka. Dengan pemahaman yang baik, pegawai lebih mungkin melakukan pekerjaan dengan benar dan efisien, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai (Agow dkk., 2020). Komunikasi yang efektif juga dapat memotivasi pegawai. Ketika pegawai merasa mereka terlibat dalam proses pengambilan keputusan atau memiliki pemahaman yang baik tentang bagaimana peran mereka berkontribusi pada tujuan organisasi, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan mencapai hasil yang baik (Marianus & Asis, 2021). Komunikasi organisasi yang mencakup pemberian umpan balik secara berkala dan peluang untuk pengembangan profesional dapat membantu pegawai meningkatkan kinerja mereka. Umpan balik yang konstruktif dan kesempatan untuk belajar dan berkembang dapat membantu pegawai mengatasi kelemahan mereka dan meningkatkan keahlian mereka. Dalam konteks kantor pelayanan pajak, akses pegawai ke dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas mereka juga penting. Komunikasi yang baik dapat membantu memastikan bahwa pegawai memiliki akses ke informasi dan alat yang diperlukan untuk kinerja yang sukses.

Hasil riset membuktikan kalau butuh usaha arahan buat memaksimalkan Komunikasi organisasi dengan mencermati penanda ialah karyawan diserahkan keyakinan dalam menuntaskan profesi, karyawan senantiasa diserahkan peluang dalam dialog oleh pimpinan aku buat membuat ketetapan bersama, Pimpinan senantiasa terbuka dalam pemberian masukan anjuran, kritik, dan data dari pegawai, Pimpinan senantiasa mencermati data serta keluhkesah dari pegawai, Lembaga kegiatan mencermati apa yang diperlukan serta jadi hak untuk pegawai.

Penanda paling tinggi yang butuh dipertahankan ialah Pimpinan senantiasa mencermati data serta keluhkesah dari pegawai. Sebaliknya penanda terendah yang butuh dimaksimalkan ialah karyawan diserahkan keyakinan dalam menuntaskan profesi.

e. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kelima penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis kelima penelitian (H5) yaitu Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, **diterima**. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan penelitian oleh (Audiva dkk., 2022); (Munir dkk., 2020); (Diyanti dkk., 2021); (Senen, 2021); (Safrina, 2017); (Agow dkk., 2020); (Aridansyah, 2016); (Tiyas & Parmin, 2021) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pengaruh kepuasan kerja dan kinerja pegawai di kantor pelayanan pajak dapat dijelaskan kepuasan kerja cenderung meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai terhadap pekerjaan mereka. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka memiliki dorongan intrinsik yang kuat untuk melakukan tugas mereka dengan baik. Ini dapat berdampak positif pada kinerja mereka karena mereka lebih termotivasi untuk mencapai target dan hasil yang baik. Pegawai yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih terlibat dalam tugas mereka. Mereka mungkin lebih cenderung untuk mengambil inisiatif, mencari cara-cara untuk meningkatkan kualitas pekerjaan, dan berkontribusi lebih aktif dalam mencapai tujuan organisasi (Agow dkk., 2020). Tingkat keterlibatan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Di kantor pelayanan pajak, kepuasan kerja pegawai dapat berdampak langsung pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada wajib pajak. Pegawai yang puas cenderung lebih ramah, membantu, dan efisien dalam memberikan layanan. Ini dapat menciptakan pengalaman yang lebih positif bagi wajib pajak, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja kantor pelayanan pajak. Kepuasan kerja yang rendah dapat mengakibatkan stres dan keluhan pegawai. Stres yang berlebihan atau ketidakpuasan dapat mengganggu kinerja karena pegawai mungkin kurang fokus dan produktif. Keluhan yang tidak terselesaikan dengan baik dapat mengganggu kerjanya (Nurdin & Prinandita, 2023).

Prinandita, 2023); (Aridansyah, 2016); (Tiyas & Parmin, 2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pengaruh komunikasi organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai di kantor pelayanan pajak dapat dijelaskan komunikasi organisasi yang efektif, termasuk informasi yang jelas tentang kebijakan, perubahan organisasi, tujuan, dan harapan, dapat meningkatkan pemahaman dan keterlibatan pegawai. Kepuasan kerja cenderung meningkat ketika pegawai merasa mereka terlibat dalam proses pengambilan keputusan, mendapatkan informasi yang mereka butuhkan, dan merasa didengarkan. Pegawai yang merasa diberi kesempatan untuk berkontribusi, memberikan masukan, dan memiliki akses ke informasi yang relevan cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Komunikasi organisasi yang baik menciptakan dasar bagi kepuasan kerja yang tinggi. Informasi yang jelas, umpan balik yang konstruktif, dan peluang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi, yang merupakan hasil dari komunikasi organisasi yang efektif, dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Secara keseluruhan, komunikasi organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui efek positifnya pada kepuasan kerja.

5. Penutup Kesimpulan

Dari hasil riset bisa disimpulkan Kompleksitas tugas berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja pada KPP Semarang Barat cocok dengan anggapan awal dimana Kompleksitas tugas sanggup jadi aspek penganjur Kepuasan kerja karyawan. Komunikasi organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kepuasan kerja pada KPP Semarang Barat cocok dengan anggapan kedua dimana Komunikasi organisasi sanggup jadi aspek penganjur kepuasan kerja karyawan. Kompleksitas tugas berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kemampuan Karyawan pada KPP Semarang Barat cocok dengan anggapan ketiga dimana Kompleksitas tugas sanggup jadi aspek penganjur Kemampuan Karyawan. Komunikasi organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kemampuan Karyawan pada KPP Semarang Barat cocok dengan anggapan keempat dimana Komunikasi organisasi sanggup jadi aspek penganjur Kemampuan Karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kemampuan Karyawan pada KPP Semarang Barat cocok dengan anggapan kelima dimana Kepuasan kerja sanggup jadi aspek penganjur Kemampuan Karyawan. Kerumitan Kewajiban dengan cara tidak langsung lewat Kepuasan kerja selaku elastis intervening mempengaruhi penting kepada Kemampuan Karyawan yang berarti Kerumitan Kewajiban sanggup tingkatkan Kemampuan Karyawan lewat Kepuasan kerja selaku elastis intervening. Komunikasi organisasi dengan cara tidak langsung lewat Kepuasan kerja selaku elastis intervening mempengaruhi penting kepada Kemampuan Karyawan yang berarti Komunikasi organisasi sanggup tingkatkan Kemampuan Karyawan lewat Kepuasan kerja selaku elastis intervening.

Daftar Pustaka

- Afriani, Andriyansyah, & Gunarto, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(1), 77–98. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v11i1.115>
- Agow, F. M., Adolfini, A., & Dotulong, L. O. . (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN ULP Airmadidi. *Jurnal Emba*, 8(1), 116–125.
- Ahmad, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. *Jurnal Benefita*, 4(2), 377. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3944>

- Amaludin. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Manajemen*, 1(3), 87–101.
- Anjani, W. O. (2021). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Kompleksitas Tugas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PD. Diamond Semarang). *Jurnal EBISTEK (Ekonomi Bisnis Dan Teknologi)*, 4(1), 1–10.
- Aridansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 16–30.
- Audiva, S., Imelda, S., & Syafii, I. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di KPP Pratama Banda Aceh. *JEBIDO : Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 1(2), 87–100.
- Ayuni, L. W., & Suprasto, B. (2016). Integritas Sebagai Pemoderasi Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap Kualitas Audit. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 15(3), 2352–2377.
- Azwina, D., & Yusuf, S. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gapa Citramandiri, Radio Dalam – Jakarta Selatan Diana Azwina Dan Shahnaz Yusuf Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 28–43.
- Bukhari, S., & Pasaribu, E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Davis, K., & Newstrom. (2018). *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga.
- Dewi, D. D., & Sukirno. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompleksitas Tugas, Time Budget Pressure, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Pada KAP Di Yogyakarta. *Jurnal Nominal*, 2(2), 117–134.
- Dewi, T. K., & Setiawan, K. R. (2022). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Kompleksitas Tugas di Yayasan Triatma Surya Jaya. *Jurnal Widya Akuntansi Dan Keuangan*, 1(1), 23–32.
- Diyanti, N. W. T., Suryani, N. N., & Adhika, I. N. R. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bliss Barbershop Bali melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal EMAS*, 2(1), 47–61.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Universitas Diponegoro.
- Hamid, M., Kumenaung, A. G., & Maramis, M. T. B. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kompleksitas Tugas, Time Budget Pressure dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah Insepektoret Kota Bitung Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Pembangunan Ekonomi Dan Keuangan Daerah*, 23(1), 1–13.
- Hapsir, M. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, 6(5), 92–98.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara.
- Hendriyani, M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Konsultan Migas (Studi Kasus pada PT Java Velosi Mandiri, dan PT Indonesia Classification Company). *Kompleksitas*, 4(7), 79–90.
- Kreitner, & Kinicki. (2017). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Salemba Empat.
- Luthans. (2018). *Organization Behavior*. McGraw Hill International.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2017). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Marianus, M., & Asis, A. (2021). Hubungan Komunikasi Organisasi Antar Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Mamasa. *Jurnal MITZAL (Demokrasi, Komunikasi Dan Budaya)*, 5(2), 147–159. <https://doi.org/10.35329/mitzal.v5i2.1886>
- Maryunizah, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau. *Secad*, 1(1). <https://jurnal.asmkencana.ac.id/index.php/SECAD/article/view/28>
- Munir, Fachmi, M., & Sani, A. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 2597-4084 ISSN.
- Nurdin, S., & Prinandita, S. (2023). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Sains Manajemen*, 5(1), 14–25. <https://doi.org/10.51977/sainsm.v5i1.1020>
- Onwardhani, K. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Peserta Magang Maupun Probation Di Kantor Akuntan Publik (KAP) Studi Kasus Mahasiswa Atau Alumni UNPAR. *JURA : Jurnal Riset Akuntansi*, 1(3), 183–197. <https://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/JURA/article/view/411>
- Putri, J. R., Yusuf, S., & Sunaryo, S. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kompleksitas Tugas terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai Medan. *Target : Jurnal Manajemen Bisnis*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.30812/target.v3i1.1035>
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (13th ed.). Salemba Empat.
- Robbins, S. (2016). *Perilaku Organisasi* (Edisi Kese). Indeks.
- Safari, T., Zulkarnaen, W., & Nurhanipah, H. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pd. Bpr Lpk Garut Kota Cabang Bayongbong. *JIMEA : Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , Dan Akuntansi)*, 5(1), 1339–1351. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.p>
- Safrina, E. (2017). Pengaruh Disiplin, Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 18(2), 1–14.
- Senen, S. (2021). Pengaruh Rotasi Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kopegtel Jaya. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 4(1), 45–50. <https://doi.org/10.33753/madani.v4i1.155>
- Sososutiksno, C., Gilby Sapulette, S., Tutuarima, Y. G., Akuntansi, J., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Pattimura, U. (2022). Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Auditor. *Journal Akutansi*, 8(1), 52–65. <https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/jak>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Susmiyanti, & Rahmawati, D. (2016). Pengaruh Fee Audit, Time Budget Pressure, dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kualitas Audit dengan Pengalaman Auditor Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta). *Jurnal Profita*, 7(1), 1–16.
- Syaifuddin, M., & Sumartik. (2022). The Effect of Organizational Commitment, Organizational Communication and Organizational Culture on Employee Performance. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 17(1), 8–15. [https://doi.org/10.1016/s1000-9361\(22\)00228-x](https://doi.org/10.1016/s1000-9361(22)00228-x)
- Tenenhaus, M., Y., C., & C, L. (2005). PLS Path Modeling. *Computational Statistics and Data Analysis*, 48, 159–205.
- Tiyas, A. P., & Parmin, P. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pendamping PKH Kabupaten Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(2), 377–395. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i2.841>

- Vesmagita, S. (2015). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap pada PT. MAH SING INDONESIA. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 29–40.
- Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., & Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: guidelines and empirical illustration. *MIS Quarterly*, 33, 177–195.
- Yustrianthe, R. (2012). Kajian Empiris Audit Judgment pada Auditor. *Media Riset Akuntansi*, 2(2).