

Peningkatan Motivasi Dan Kepuasan Kerja Pegawai Melalui Komunikasi Dan Apresiasi Di Perumda Tirta Kencana

Fatkul Sani Rohana¹, Fatimah Tuzzahrah²

^{1,2}Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, Indonesia

E-mail: Fatkulsanirohana@fisip.unmul.ac.id¹, Fatimahtuzzahrahsarah16@gmail.com²

Article History:

Received: 17 November 2025

Revised: 23 Februari 2026

Accepted: 09 Maret 2026

Keywords:

Komunikasi Internal, Apresiasi Pegawai, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi.

Abstract: Kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja pegawai melalui pendekatan komunikasi dan apresiasi di Perumda Tirta Kencana Kota Samarinda. Metode yang digunakan adalah deskriptif partisipatif dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Data diperoleh melalui dokumen internal perusahaan seperti Data Pegawai 2025, Rekap Pelatihan 2024, dan Data Apresiasi Pegawai 2025, serta dilengkapi dengan observasi lapangan dan wawancara informal dengan pegawai. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa penerapan komunikasi internal yang lebih terbuka serta program apresiasi yang konsisten mampu meningkatkan motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja pegawai. Pegawai merasa lebih dihargai, lebih aktif dalam kegiatan pelatihan, dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap pekerjaan. Dalam jangka panjang, kegiatan ini turut mendorong terciptanya budaya kerja yang lebih harmonis dan partisipatif. Temuan ini menegaskan bahwa komunikasi yang efektif dan penghargaan yang adil berperan penting dalam membangun semangat kerja dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Organisasi pada dasarnya adalah wadah kerja sama antara individu atau kelompok yang memiliki tujuan bersama untuk dicapai. Dalam konteks tersebut, sumber daya manusia menjadi aset paling berharga yang menentukan keberhasilan organisasi, terutama bagi instansi pelayanan publik seperti Perumda Tirta Kencana Kota Samarinda. Kualitas dan kinerja pegawai memiliki peran besar dalam membentuk citra serta tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan. Selain itu, keberagaman budaya dan latar belakang pegawai juga menjadi faktor penting yang perlu dikelola dengan baik agar tercipta lingkungan kerja yang inklusif, harmonis, dan produktif.

Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkam program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai, menciptakan sistem pengembangan karier yang adil, serta memastikan setiap individu memiliki keterampilan yang relevan dengan jabatan yang diemban. Upaya tersebut tidak hanya akan meningkatkan kompetensi pegawai, tetapi juga mampu memperkuat semangat kerja, loyalitas, dan rasa memiliki terhadap organisasi. Di sisi lain, peningkatan kinerja sumber daya

manusia tidak hanya bergantung pada pelatihan atau sistem karier yang baik, tetapi juga pada bagaimana organisasi memberikan penghargaan terhadap kontribusi pegawainya.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan penghargaan atau *rewards* kepada pegawai yang mampu menjalankan tugasnya dengan baik dalam periode waktu tertentu sesuai standar pekerjaan yang telah ditetapkan (Irawan & Anggraeny, 2020). Pemberian penghargaan ini memiliki pengaruh besar terhadap psikologis pegawai untuk terus berupaya meningkatkan kinerja agar dapat memperoleh pengakuan tersebut (Mardiana, n.d.). Namun, dalam pelaksanaannya, diperlukan sistem penilaian yang transparan agar penghargaan yang diberikan benar-benar mencerminkan prestasi kerja yang objektif. Transparansi tersebut penting untuk menghindari munculnya spekulasi negatif atau rasa ketidakadilan di antara pegawai, sehingga budaya kerja yang sehat dan saling menghargai dapat terbentuk.

METODE PENELITIAN

Kegiatan ini merupakan bagian dari program Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) dengan fokus peningkatan kualitas SDM di lingkungan BUMD. Kegiatan pengabdian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode dekriptif partisipatif yang memadukan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan ini dipilih agar kegiatan pengabdian tidak hanya menghasilkan data dalam bentuk angka, tetapi juga dapat menggambarkan perubahan sikap dan perilaku pegawai secara lebih nyata. Fokus utama kegiatan ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan komunikasi dan apresiasi di lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kepuasan serta motivasi kerja pegawai di Perumda Tirta Kencana Kota Samarinda.

Sebelum kegiatan dilaksanakan, peneliti melakukan tahap persiapan dengan berkoordinasi langsung bersama pihak perusahaan, khususnya divisi penelitian Perumda Tirta Kencana Kota Samarinda. Koordinasi ini dilakukan untuk memperoleh izin penelitian sekaligus mengumpulkan data yang relevan. Data yang digunakan dalam kegiatan ini berasal dari dokumen resmi perusahaan, yaitu Data Pegawai 2025, Rekap Pelatihan Tahun 2024, dan Data Apresiasi Pegawai Tahun 2025. Dokumen tersebut menjadi dasar untuk memahami kondisi pegawai, kegiatan pelatihan dan pembinaan yang telah dilakukan, serta bentuk penghargaan atau apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya.

Pada tahap pelaksanaan, kegiatan dilakukan dengan cara utama. Pertama, melalui analisis terhadap data sekunder yang telah diperoleh dari perusahaan. Data pegawai digunakan untuk mengetahui jumlah dan sebaran pegawai berdasarkan jabatan dan status kepegawaian. Informasi ini penting untuk melihat struktur organisasi dan memahami bagaimana pola komunikasi terbentuk di antara pegawai dari berbagai tingkatan jabatan. Data rekap pelatihan digunakan untuk menilai sejauh mana perusahaan memberikan perhatian terhadap pengembangan kompetensi pegawai sebagai salah satu bentuk komunikasi dan pembinaan yang bersifat edukatif. Sementara itu, data apresiasi pegawai digunakan untuk melihat jenis dan frekuensi penghargaan yang diberikan, seperti penghargaan masa kerja, kenaikan pangkat pengabdian, dan *reward* atas kedisiplinan kerja. Ketiga data ini kemudian diolah secara dekriptif untuk menggambarkan kondisi nyata yang terjadi di lingkungan kerja.

Kedua, selain menggunakan data sekunder, kegiatan ini juga dilengkapi dengan pengumpulan data lapangan melalui observasi langsung dan wawancara informal dengan beberapa pegawai dari berbagai divisi. Wawancara dilakukan secara santai agar pegawai lebih terbuka dalam menyampaikan pendapatnya terkait komunikasi di tempat kerja, hubungan dengan atasan, serta pandangan mereka terhadap program apresiasi yang dijalankan perusahaan. Hasil dari wawancara ini memberikan gambaran kualitatif mengenai persepsi dan pengalaman pegawai

terhadap sistem komunikasi dan penghargaan yang diterapkan. Observasi lapangan juga dilakukan untuk melihat interaksi antar pegawai serta suasana kerja yang terbentuk dalam kegiatan sehari-hari.

Analisis data dilakukan secara menyeluruh dengan menggabungkan hasil dari data kuantitatif dan kualitatif. Dari sisi kuantitatif, penelitian mengamati data seperti jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan, jumlah penerima penghargaan, serta sebaran pegawai berdasarkan jabatan. Angka-angka tersebut kemudian dijelaskan secara naratif untuk menggambarkan sejauh mana perusahaan telah menjalankan program komunikasi dan apresiasi terhadap pegawainya. Sementara itu, analisis kualitatif dilakukan dengan cara menafsirkan hasil wawancara dan pengamatan untuk memahami perubahan sikap, motivasi, dan kepuasan pegawai. Melalui gabungan dua pendekatan ini, hasil kegiatan dapat menggambarkan kondisi yang lebih utuh antara kebijakan perusahaan dan pengalaman nyata pegawai.

Keberhasilan kegiatan pengabdian ini diukur melalui dua aspek utama, yaitu deskriptif dan kualitatif. Secara deskriptif, tingkat ketercapaian dilihat dari data konkret seperti jumlah pelatihan yang diselenggarakan, banyaknya pegawai yang menerima penghargaan, serta frekuensi kegiatan komunikasi internal seperti rapat atau briefing. Sementara secara kualitatif, keberhasilan diukur melalui perubahan sikap dan suasana kerja pegawai setelah adanya penerapan komunikasi dan apresiasi. Indikator keberhasilannya terlihat dari meningkatnya rasa tanggung jawab, kedisiplinan, dan semangat kerja pegawai, serta terbentuknya lingkungan kerja yang lebih terbuka dan saling menghargai.

Selain itu, perubahan sosial dan budaya kerja juga menjadi bagian penting dalam penilaian hasil kegiatan. Berdasarkan hasil pengamatan, terjadi peningkatan partisipasi pegawai dalam kegiatan pelatihan, munculnya rasa saling menghargai antar rekan kerja, serta meningkatnya kebiasaan memberi apresiasi sederhana di antara pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan komunikasi dan apresiasi yang diterapkan perusahaan mampu menciptakan perubahan positif, tidak hanya dari sisi produktivitas, tetapi juga dalam membangun budaya kerja yang sehat dan penuh semangat.

Melalui metode penerapan ini, kegiatan pengabdian tidak hanya menghasilkan laporan data, tetapi juga memberikan kontribusi nyata dalam membangun lingkungan kerja yang lebih harmonis dan berorientasi pada peningkatan kesejahteraan pegawai. Pendekatan komunikasi dan apresiasi terbukti menjadi aktor penting yang dapat menumbuhkan motivasi kerja, meningkatkan kepuasan, dan memperkuat komitmen pegawai terhadap perusahaan. Dengan demikian, metode ini berhasil membantu perusahaan menciptakan suasana kerja yang lebih manusiawi, kolaboratif, dan berdaya saing tinggi dalam melayani masyarakat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian yang dilakukan di Perumda Tirta Kencana Kota Samarinda bertujuan untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja pegawai melalui penerapan komunikasi dan apresiasi di lingkungan kerja. Kegiatan ini dilakukan dengan memanfaatkan data perusahaan, melakukan observasi langsung di lapangan, serta wawancara informal dengan sejumlah pegawai dari berbagai divisi. Pendekatan ini membantu memberikan gambaran yang lebih menyeluruh tentang bagaimana praktik komunikasi internal dan sistem penghargaan yang telah dijalankan perusahaan dapat memengaruhi semangat kerja serta kepuasan pegawai.

Hasil pengumpulan data menunjukkan bahwa komunikasi internal di lingkungan kerja sudah berjalan dengan baik, meskipun masih terdapat beberapa kendala yang perlu di perbaiki, terutama pada koordinasi antarbagian. (Angelina & Hertimi, 2025) Pegawai mengaku bahwa informasi

pekerjaan biasanya disampaikan melalui rapat mingguan, briefing pagi, maupun melalui media digital internal seperti grup pesan kerja. Namun, beberapa pegawai juga menyampaikan bahwa komunikasi dari atasan terkadang masih bersifat satu arah dan perlu diperkuat dengan umpan balik yang lebih terbuka. Hal ini sejalan dengan penelitian (Sudirman, 2024) yang menyatakan bahwa komunikasi internal yang efektif mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai secara signifikan, karena komunikasi yang terbuka membuat pegawai merasa dilibatkan dan dihargai dalam proses organisasi.

Selain komunikasi, faktor apresiasi juga menjadi aspek penting yang berkontribusi terhadap motivasi kerja pegawai (Motivasi et al., 2024). Berdasarkan Data Apresiasi Pegawai Tahun 2025, perusahaan secara rutin memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dan berdedikasi. Penghargaan tersebut meliputi *reward* kedisiplinan, penghargaan masa kerja 20 dan 30 tahun, serta kenaikan pangkat pengabdian. Berdasarkan hasil analisis, terdapat 30 pegawai yang menerima penghargaan atas kedisiplinan dan dua pegawai yang menerima penghargaan masa kerja. Penghargaan ini tidak hanya memberikan nilai simbolis, tetapi juga memiliki dampak emosional yang besar karena menciptakan rasa bangga dan pengakuan atas kontribusi pegawai terhadap perusahaan. Temuan ini mendukung hasil penelitian (Pamuji & Saharuddin, 2024) yang menyebutkan bahwa penghargaan yang diberikan secara adil dan terbukti meningkatkan semangat kerja serta kinerja pegawai secara keseluruhan.

Pelaksanaan kegiatan ini tidak hanya memberikan manfaat jangka pendek, tetapi juga nilai tambah bagi perusahaan dalam jangka panjang. (Sambas & Artikel, 2024)(Di & Agung, 2025) Dari hasil wawancara informal, sebagian besar pegawai menyatakan bahwa mereka merasa lebih dihargai dan diperhatikan setelah adanya penerapan sistem apresiasi yang lebih terstruktur. Mereka menjadi lebih bersemangat, lebih disiplin, dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap tugas (Panjaitan et al., 2025). Hal ini menunjukkan adanya peningkatan motivasi intrinsik, yaitu dorongan untuk bekerja bukan hanya karena kewajiban, tetapi juga karena rasa bangga terhadap profesi dan perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Atmawijaya et al., 2025) yang menjelaskan bahwa penghargaan (*reward*) memiliki pengaruh positif terhadap motivasi berprestasi pegawai, karena menciptakan perasaan dihargai dan meningkatkan keinginan untuk menunjukkan kinerja terbaik.

Dari hasil analisis, indikator keberhasilan kegiatan pengabdian ini dapat dilihat dari tiga aspek utama, yaitu peningkatan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan perubahan budaya organisasi. Dari sisi motivasi kerja, pegawai menunjukkan antusiasme yang lebih tinggi dalam mengikuti pelatihan dan kegiatan internal perusahaan. Dari sisi kepuasan kerja, pegawai merasa lebih diakui dan dihargai atas kontribusinya, yang ditunjukkan melalui peningkatan kedisiplinan serta keterlibatan aktif dalam kegiatan kerja. Sedangkan dari sisi budaya organisasi, mulai terbentuk suasana kerja yang lebih terbuka dan saling menghargai, khususnya dalam hal komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Kurniasih, 2025) yang menyatakan bahwa penghargaan yang konsisten mampu memperkuat loyalitas dan membangun budaya organisasi yang sehat melalui peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Sebagai bentuk pengukuran hasil kegiatan, berikut gambar table yang menunjukkan indikator keberhasilan kegiatan pengabdian ini.

Tabel. 1 Indikator Keberhasilan Kegiatan Pengabdian

Aspek yang diukur	Indikator dan Hasil yang Dicapai	Bukti Pendukung
Komunikasi Internal	Keterbukaan informasi dan frekuensi rapat meningkat; komunikasi antara atasan dan bawahan menjadi dua arah dan lebih.	Dokumentasi rapat, hasil observasi lapangan.
Apresiasi Pegawai	Program penghargaan berjalan baik; 30 pegawai menerima reward kedisiplinan dan 2 pegawai mendapatkan penghargaan masa kerja.	Data Apresiasi Pegawai 2025
Motivasi Kerja	Disiplin dan semangat kerja meningkat; pegawai lebih aktif mengikuti pelatihan dan kegiatan perusahaan.	Rekap pelatihan 2024, hasil wawancara informal.
Kepuasan Kerja	Pegawai merasa lebih dihagai dan bangga terhadap pekerjaannya; loyalitas terhadap perusahaan meningkat.	Hasil wawancara informal dan observasi.
Budaya Organisasi	Hubungan kerja antar pegawai lebih harmonis, tercipta sikap saling menghargai dan kerja sama tim yang lebih baik.	Observasi lapangan dan dokumentasi kegiatan.

Berdasarkan tabel tersebut, kegiatan pengabdian menunjukkan hasil yang positif dan relevan dengan tujuan awal. Perubahan yang tampak tidak hanya bersifat individual, tetapi juga mencakup sosial dan budaya organisasi. Dalam jangka pendek, kegiatan ini meningkatkan semangat dan kepuasan kerja pegawai, sedangkan dalam jangka panjang diharapkan mampu membentuk budaya kerja yang lebih terbuka, partisipatif, dan apresiatif.

Meski demikian, kegiatan ini masih memiliki beberapa keterbatasan. Program apresiasi yang ada belum mencakup seluruh divisi, sehingga masih ada sebagian pegawai yang merasa belum mendapatkan pengakuan secara langsung. Selain itu, pola komunikasi di beberapa bagian teknis masih cenderung formal dan satu arah. Hal ini menjadi catatan untuk perbaikan ke depan agar komunikasi internal dapat diperluas dan sistem penghargaan lebih merata. Sejalan dengan temuan (Kartika, 2025), sistem penghargaan yang inklusif dan konsisten akan lebih efektif dalam mendorong kepuasan kerja dan komitmen organisasi jika diterapkan secara menyeluruh pada semua unit kerja.

Kegiatan ini juga membuka peluang bagi perusahaan untuk mengembangkan sistem komunikasi dan apresiasi berbasis teknologi, seperti *employee recognition platform* yang memungkinkan pegawai memberikan apresiasi antar rekan kerja secara langsung. Selain itu, perusahaan dapat memperkuat kanal komunikasi internal seperti buletin pegawai atau forum

aspirasi daring untuk meningkatkan keterlibatan pegawai (Ferdiana, 2025).

Secara keseluruhan, kegiatan pengabdian ini telah memberikan nilai tambah yang nyata bagi institusi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. (Katili & Sakir, 2024) Dalam jangka pendek, tercipta peningkatan motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan jangka panjang, terbentuk budaya kerja yang lebih terbuka, menghargai kontribusi, dan berorientasi pada pelayanan publik. Sejalan dengan penelitian sebelumnya, kombinasi antara komunikasi efektif dan apresiasi yang konsisten terbukti menjadi faktor kunci dalam meningkatkan motivasi, kepuasan, dan kinerja pegawai (Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini, 2022).

Tabel. 2 Data Apresiasi Pegawai Tahun 2025

No.	Jenis Apresiasi	Jumlah Pegawai Yang Mendapatkan
1.	Pangkat Pengabdian	3
2.	Penghargaan Masa Kerja 20 Tahun	1
3.	Penghargaan Masa Kerja 30 Tahun	1
4.	Reward Atas Kedisiplinan Dalam Berkerja	30
Jumlah		35

KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian ini menunjukkan bahwa penerapan komunikasi dan apresiasi di lingkungan kerja memberikan dampak positif terhadap peningkatan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Komunikasi internal yang terbuka dan bersifat dua arah membantu menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis dan efektif, sementara program apresiasi yang dijalankan secara konsisten menumbuhkan rasa bangga serta loyalitas terhadap perusahaan. Dalam jangka pendek, kegiatan ini mampu meningkatkan semangat dan kedisiplinan kerja pegawai. Sedangkan dalam jangka panjang, program ini berpotensi membentuk budaya organisasi yang lebih terbuka, partisipatif, dan saling menghargai. Oleh karena itu, penerapan komunikasi yang efektif dan penghargaan yang adil perlu terus diperkuat sebagai strategi berkelanjutan dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Perumda Tirta Kencana Kota Samarinda.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Perumda Tirta Kencana Kota Samarinda yang telah memberikan izin, dukungan, serta data yang dibutuhkan dalam pelaksanaan kegiatan ini. Ucapan terima kasih juga di sampaikan kepada Divisi Penelitian dan Divisi lainnya yang telah membantu dalam proses pengumpulan informasi serta seluruh pegawai yang bersedia meluangkan waktu untuk wawancara dan observasi lapangan. Kegiatan ini tidak akan terlaksana dengan baik tanpa kerja sama dan partisipasi aktif dari seluruh pihak yang terlibat.

DAFTAR REFERENSI

- Angelina, A. F., & Hertimi, S. (2025). *Analisis Komunikasi Internal Pegawai dalam Pengelolaan Pajak di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Ilir*. 3, 1–12.
- Atmawijaya, A. R., Studi, P., Dan, B., Islam, K., Konseling, J., Pengembangan, D. A. N., &

- Dakwah, F. (2025). *APRESIASI PENGHARGAAN (REWARD) SEBAGAI PENGEMBANGAN MOTIVASI BERORGANISASI MELALUI PROGRAM TOP OF THE MONTH DI UKK PRAMUKA UIN PROF . K . H . SAIFUDDIN ZUHRI*.
- Di, K., & Agung, W. (2025). *Analisis Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Loyalitas Kerja*. 9(April), 97–112.
- Ferdiana, R. (2025). *Peran Komunikasi Internal dalam Corporate Communication untuk Meningkatkan Employee Engagement*. 2, 118–132.
<https://doi.org/10.62383/konsensus.v2i1.620>
- Irawan, L., & Anggraeny, R. (2020). *HUBUNGAN PEMBERIAN PENGHARGAAN (REWARD) DENGAN KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA KOTA SAMARINDA*. 8(1), 9507–9521.
- Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini, D. P. (2022). *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*. 4(5), 1466–1484.
- Kartika, C. (2025). *Pengaruh sistem penghargaan dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja pegawai pemerintah desa*. 2(5), 100–108.
- Katili, P., & Sakir, M. (2024). *EMPLOYEE ENGAGEMENT MELALUI KOMITMEN KERJA*. 3(4), 2815–2824.
- Kurniasih, R. (2025). *BOJONEGORO*. 2(6), 11–21.
- Mardiana, A. (n.d.). *Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam*. 1–14.
- Motivasi, P., Lingkungan, D. A. N., Karyawan, K., Kinerja, T., Survey, K., Dikabupaten, K., Sitorus, R. J., Firdaus, F., Sobari, M. R., & Wijaya, M. A. (2024). *PENGARUH MOTIVASI , KOMUNIKASI , DAN LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (SURVEY KARYAWAN DIKABUPATEN KARAWANG)*. November.
<https://doi.org/10.32500/jebe.v6i1.7237>
- Pamuji, A. T., & Saharuddin, H. (2024). *Penghargaan (Reward) dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Standardisasi Instrumen Pertanian Sulawesi Selatan*.
- Panjaitan, E., Ginting, I. F., & Sinaga, I. N. (2025). *Pengaruh Pengakuan dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan di UD Alam Jaya*. 03(03), 1988–1994.
- Sambas, P. N., & Artikel, R. (2024). *Penerapan Sistem Reward dan Recognition untuk Meningkatkan Produktivitas Angga Tritisari*. 6(1), 508–520.
- Sudirman, A. A. (2024). *Pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 2(2), 57–64. <https://doi.org/10.30812/income.v2i2.4142>