



## **Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta**

**Della Delvia**

*delladelvia2@gmail.com*

Universitas Pamulang

**Muhamad Guruh**

*dosen02256@unpam.ac.id*

Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: *delladelvia2@gmail.com*

**Abstrak.** *The purpose of this study is to determine the effect of job satisfaction and communication on employee performance at the DKI Jakarta Provincial Education Office. The method used is descriptive quantitative with an associative approach. The sampling technique uses non-probability sampling with convenience sampling using the Slovin formula with a sample size of 67 respondents. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient, and hypothesis testing. The results of this study show that job satisfaction has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 26.1% and a hypothesis test obtained a t-value > t-table or (4.790 > 1.997). Communication has a significant effect on Employee Performance with a coefficient of determination of 24.8% and a hypothesis test obtained a t-value > t-table or (4.628 > 1.997). Job satisfaction and communication simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 5.079 + 0.545 X_1 + 0.403 X_2$ . The coefficient of determination is 69.6%, while the remaining 30.40% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained a value of F count > F table or (30.020 > 3.140).*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Communication, Employee Performance*

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan non probability sampling dengan teknik convenience sampling dengan menggunakan rumus slovin sampel sebanyak 67 responden. Analisis data menggunakan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 26,1% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (4,790 > 1,997). Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 24,8% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (4,628 > 1,997). Kepuasan Kerja dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 5,079 + 0,545 X_1 + 0,403 X_2$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 69,6% sedangkan sisanya sebesar 30,40% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (30,020 > 3,140).

**Kata Kunci:** *Kepuasan Kerja, Komunikasi, Kinerja Pegawai*

### **PENDAHULUAN**

Di era globalisasi yang super cepat ini, organisasi dituntut punya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas tinggi. Untuk mewujudkannya, diperlukan dukungan fasilitas sosial serta lingkungan kerja yang memadai. SDM jadi faktor kunci yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi, sehingga pengelolaannya harus dilakukan dengan serius dan terarah. Keberhasilan organisasi pun sangat bergantung pada kemampuan mereka meningkatkan kualitas SDM secara berkelanjutan. Dengan SDM yang unggul, kinerja pegawai meningkat, pelayanan kepada masyarakat membaik, dan tujuan organisasi jadi lebih mudah diraih.

Kinerja punya peran besar dalam mendorong kemajuan instansi menuju tujuan yang lebih baik. Menurut Suhanta et al. (2022), kinerja adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Tinggi atau rendahnya kinerja pegawai sangat memengaruhi keberhasilan organisasi. Semakin baik kinerja pegawai, semakin mudah instansi mencapai tujuannya. Sebaliknya, jika kinerja rendah, proses pencapaian tujuan bisa terhambat.

Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta merupakan lembaga pemerintah daerah yang bertanggung jawab dalam pengelolaan dan peningkatan mutu sistem pendidikan, khususnya di wilayah Jakarta Selatan. Di bawah koordinasi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, dinas ini memastikan seluruh proses pendidikan berjalan sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang berlaku. Lembaga ini berperan strategis dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas melalui penyediaan sarana dan prasarana, pembinaan tenaga pendidik, serta penerapan berbagai kebijakan pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar hingga menengah.

Berdasarkan data yang didapatkan peneliti, penilaian kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta pada periode 2022–2024 dilakukan melalui dua komponen utama, yaitu hasil kerja dan perilaku kerja, yang masing-masing diukur menggunakan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Data tersebut menunjukkan pola fluktuatif pada jumlah pegawai yang memperoleh predikat “di atas ekspektasi” dan “sesuai ekspektasi.” Pada 2022, sebanyak 20 dari 189 pegawai masuk dalam kategori “di atas ekspektasi,” namun jumlah tersebut menurun drastis menjadi 7 dari 147 pegawai pada 2023. Pada 2024, terjadi peningkatan kembali menjadi 15 dari 161 pegawai. Penurunan signifikan dari 2022 ke 2023, diikuti kenaikan pada 2024, menunjukkan adanya ketidakkonsistenan kinerja pegawai dari tahun ke tahun. Fenomena ini mengindikasikan bahwa meskipun terdapat upaya perbaikan, pencapaian kinerja pegawai berprestasi masih belum stabil dan belum meningkat secara optimal.

Berdasarkan data Pra-Survey Kinerja Pegawai, kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta menunjukkan bahwa beberapa aspek belum terealisasi secara optimal, terutama pada indikator inisiatif yang memperoleh tingkat ketidaksetujuan paling tinggi. Pada indikator kualitas, kuantitas, dan tanggung jawab, seluruh responden sebanyak 15 pegawai menyatakan setuju, sedangkan indikator kerja sama menunjukkan 14 pegawai setuju dan 1 tidak setuju. Namun, pada indikator inisiatif, hanya 6 pegawai yang menyatakan setuju sementara 9 lainnya tidak setuju, sehingga menjadi aspek dengan capaian terendah. Hasil pra-survey tersebut mengindikasikan bahwa sebagian pegawai belum menunjukkan kemandirian dan sikap proaktif dalam bekerja, yang berpotensi memperlambat proses kerja, menghambat inovasi, dan menurunkan efisiensi organisasi. Untuk mencapai kinerja yang optimal, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kinerja pegawai, salah satunya kepuasan kerja. Afandi (2018:74) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya, mencakup perasaan dan perilaku yang muncul dari penilaian terhadap pekerjaan sebagai bentuk penghargaan terhadap nilai-nilai penting dalam pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja bersifat individual karena setiap pegawai memiliki standar kepuasan yang berbeda. Kepuasan tersebut muncul dari perbandingan antara apa yang diterima secara nyata dari pekerjaan dengan apa yang dianggap layak atau seharusnya diterima.

Berdasarkan data Pra Survey Kepuasan Kerja, tingkat kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta menunjukkan variasi pada beberapa indikator. Pada aspek pekerjaan, hanya 10 dari 15 pegawai yang menyatakan setuju, sementara 5 pegawai lainnya tidak setuju. Indikator pengawasan memperoleh 12 pegawai yang setuju dan 3 tidak setuju. Pada aspek promosi, 13 pegawai menyatakan setuju dan 2 tidak setuju. Sementara itu, indikator gaji serta

rekan kerja masing-masing memperoleh penilaian setuju dari seluruh 15 pegawai tanpa adanya ketidaksetujuan. Hasil pra-survei mengungkapkan bahwa ketidakpuasan paling menonjol terdapat pada aspek pekerjaan, khususnya terkait beban dan tanggung jawab yang dirasakan sebagian pegawai tidak sebanding dengan dukungan yang diberikan organisasi. Ketidaksesuaian antara ekspektasi pegawai dan tanggung jawab yang mereka emban berpotensi menurunkan kepuasan kerja serta mengurangi keterlibatan pegawai dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, masih terdapat permasalahan kepuasan kerja di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta, terutama pada indikator pekerjaan, pengawasan, dan promosi. Permasalahan tersebut apabila tidak ditangani dapat berdampak pada efektivitas pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajiban organisasi secara keseluruhan.

Komunikasi merupakan unsur penting dalam organisasi karena berfungsi sebagai proses pertukaran ide, pesan, dan informasi yang memungkinkan koordinasi kerja berlangsung secara efektif. Komunikasi yang jelas antara atasan, bawahan, maupun antar pegawai membantu memastikan bahwa informasi dapat dipahami dan diterima dengan benar sehingga pelaksanaan tugas menjadi lebih efisien. Tanpa komunikasi yang memadai, fungsi organisasi akan terganggu dan potensi munculnya masalah akan meningkat. Menurut Supomo & Nurhayati (2018:158), komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari satu pihak kepada pihak lain agar isi pesan dapat dipahami. Komunikasi yang baik tidak hanya mendukung koordinasi dan kolaborasi, tetapi juga berperan dalam penyelesaian konflik dan pengambilan keputusan.

Berdasarkan data pra-survey komunikasi pegawai dengan 15 responden, masih terdapat permasalahan komunikasi di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta, khususnya terkait pemahaman informasi antar pegawai. Hanya 10 pegawai yang menyatakan setuju bahwa mereka memahami informasi yang disampaikan rekan kerja, sementara 5 lainnya tidak setuju. Hal ini kemudian menunjukkan bahwa sebagian pegawai masih mengalami kesulitan dalam memahami pesan internal, terutama pada kondisi kerja yang padat. Permasalahan tersebut berpotensi menimbulkan dampak negatif, seperti terjadinya miskomunikasi, kesalahan dalam pelaksanaan tugas, menurunnya efektivitas dan efisiensi kerja, duplikasi pekerjaan, keterlambatan penyelesaian tugas, hingga konflik internal akibat kesalahpahaman. Kondisi ini tentu dapat mengganggu kinerja pegawai secara keseluruhan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta masih belum berjalan secara efektif. Mengingat komunikasi merupakan elemen dasar dalam setiap aktivitas organisasi, optimalisasi komunikasi internal menjadi langkah penting untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk, mengetahui Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta? Kedua, Apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta? Ketiga, Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta?

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Manajemen**

Secara etimologis, istilah manajemen berasal dari bahasa Prancis *kuno management* yang berarti seni mengatur dan melaksanakan, serta dari bahasa Italia *maneggiare* yang berarti mengendalikan. Dalam perspektif Supomo & Nurhayati (2018:1), manajemen dipahami sebagai sarana untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, di mana pengelolaan yang baik akan mempermudah organisasi dalam mewujudkan tujuan tersebut.

## Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan elemen-elemen yang berkaitan dengan karyawan, manajer, dan seluruh tenaga kerja dalam organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Hasibuan (2019:10) menegaskan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peran tenaga kerja agar bekerja secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

## Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merujuk pada sejauh mana seorang individu merasakan respon positif atau negatif terhadap berbagai aspek dalam tugas pekerjaannya. Afandi (2018:74) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang tercermin dari perasaan dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya, sebagai bentuk penghargaan terhadap nilai-nilai penting yang ingin dicapai melalui pekerjaan tersebut.

## Komunikasi

Menurut Chaerudin dkk. (2020:388), komunikasi merupakan elemen kunci dalam hubungan antarindividu yang berfungsi untuk menyampaikan pesan atau tujuan dari komunikator kepada penerima pesan, sehingga pesan tersebut dapat dipahami dengan jelas dan memperoleh respon yang tepat dari komunikan.

## Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018), kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai individu maupun kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, yang dijalankan secara legal serta tidak bertentangan dengan norma moral dan etika, guna mendukung tercapainya tujuan organisasi.

## Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Berpikir

## Hipotesis

$H_a: p_1 \neq 0$ : Terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan DKI Jakarta.

$H_o: p_1 = 0$ : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan DKI Jakarta.

$H_a: p_2 \neq 0$ : Terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan DKI Jakarta.

Ho:  $p_2=0$ : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan DKI Jakarta.

Ha:  $p_3 \neq 0$ : Terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan DKI Jakarta.

Ho:  $p_3=0$ : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan DKI Jakarta.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kepuasan kerja (X1) dan komunikasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Penelitian dilaksanakan di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta yang berlokasi di Jalan Gatot Subroto No. Kav. 40–41, Kuningan Timur, Jakarta Selatan, pada periode Desember 2024 hingga penelitian selesai. Variabel penelitian terdiri dari variabel independen, yaitu kepuasan kerja yang didefinisikan sebagai sikap positif pegawai terhadap pekerjaan (Afandi, 2018:72), dan komunikasi yang dipahami sebagai proses penyampaian informasi agar pesan dapat dipahami penerima (Supomo & Nurhayati, 2018:158). Variabel dependen adalah kinerja pegawai yang diukur melalui indikator kuantitas, kualitas, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif (Sinambela dalam Masda, 2020:23). Seluruh indikator variabel diukur menggunakan skala Likert dengan rentang skor 1 sampai 5 (Sugiyono, 2018:94). Populasi penelitian berjumlah 200 pegawai, dengan sampel ditentukan menggunakan teknik nonprobability sampling melalui metode convenience sampling. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, kuesioner, dan wawancara sebagai sumber data primer, serta dokumentasi dan studi kepustakaan sebagai sumber data sekunder.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

**Tabel 1 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                  |                | 67                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation | 5.74904524              |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .078                    |
|                                    | Positive       | .078                    |
|                                    | Negative       | -.037                   |
| Test Statistic                     |                | .078                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa, nilai test statistic sebesar 0,078 dan nilai asymptote significant (2tailed) sebesar  $0,200 > 0,05$ . Dengan demikian maka data berdistribusi normal.

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas dengan Collinearity Statistic**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t    | Sig.  | Collinearity Statistics |      |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|-------------------------|------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |      |       | Tolerance               | VIF  |
| 1     |                             |            |                           |      |       |                         |      |
|       | (Constant)                  | 5.079      | 6.258                     |      | .812  | .420                    |      |
|       | Kepuasan Kerja              | .545       | .101                      | .487 | 5.413 | .000                    | .997 |
|       | Komunikasi                  | .403       | .077                      | .473 | 5.261 | .000                    | .997 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa, melihat nilai tolerance variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) sebesar 0,997 nilai tersebut  $> 0,10$  dan nilai Variance Inflation Factor variabel Kepuasan Kerja dan Komunikasi yaitu 1,003 nilai tersebut  $< 10,00$ . Maka dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolinearitas.

## Uji Autokorelasi

**Tabel 3 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson**

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .696 <sup>a</sup> | .484     | .468              | 5.83818                    | 2.070         |

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin Watson sebesar 2,070 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460.

## Uji Heterokedastisitas

**Tabel 4 Hasil Uji Heterokedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1     |                             |            |                           |       |       |
|       | (Constant)                  | 8.202      | 3.837                     |       | 2.138 |
|       | Kepuasan Kerja              | -.047      | .062                      | -.095 | .762  |
|       | Komunikasi                  | -.027      | .047                      | -.071 | .575  |

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa, Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) nilai signifikansi sebesar 0,449 dan Komunikasi ( $X_2$ ) nilai signifikansi sebesar 0,567 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig)  $> 0,05$ . Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heterokedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data peneliitan

## Analisis Kuantitatif

### Analisis Regresi Linier Sederhana

**Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap  
Kinerja Pegawai**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)                  | 21.758     |                           | 3.396 | .001 |
|                           | Kepuasan Kerja              | .572       | .119                      | .511  | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana pada tabel diatas menunjukkan bahwa, persamaan regresi  $Y = 21,758 + 0,572 X_1$ . Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai 21,758 merupakan konstanta yang berarti bahwa apabila variabel Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) berada pada titik nol, maka Kinerja Pegawai (Y) tetap berada pada nilai 21,758. Sementara itu, koefisien regresi sebesar 0,572 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1% akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,572.

**Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)                  | 33.114     |                           | 7.870 | .000 |
|                           | Komunikasi                  | .424       | .092                      | .498  | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana pada tabel diatas menunjukkan bahwa, persamaan regresi  $Y = 33,114 + 0,424 X_2$ . Nilai konstanta 33,114 menunjukkan bahwa apabila variabel Komunikasi (X<sub>2</sub>) berada pada titik nol, maka Kinerja Pegawai (Y) tetap berada pada angka 33,114. Sementara itu, koefisien regresi sebesar 0,424 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan komunikasi sebesar 1% akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,424.

### Analisis Regresi Linier Berganda (Simultan)

**Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>), Komunikasi (X<sub>2</sub>)  
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |      |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t    | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |      |      |
| 1                         | (Constant)                  | 5.079      |                           | .812 | .420 |
|                           | Kepuasan Kerja              | .545       | .101                      | .487 | .000 |
|                           | Komunikasi                  | .403       | .077                      | .473 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan persamaan regresi  $Y = 5,079 + 0,545 X_1 + 0,403 X_2$ , dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta 5,079 menunjukkan tingkat kinerja pegawai ketika variabel Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Komunikasi (X<sub>2</sub>) tidak memberikan pengaruh. Koefisien Kepuasan Kerja sebesar 0,545 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1% pada variabel tersebut, dengan asumsi Komunikasi tetap, akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,545. Sementara itu, koefisien Komunikasi sebesar 0,403 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% pada variabel Komunikasi,

dengan asumsi Kepuasan Kerja tidak berubah, akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,403.

**Analisis Koefisien Korelasi (r)**

**Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

| Correlations    |                     |                |                 |
|-----------------|---------------------|----------------|-----------------|
|                 |                     | Kepuasan Kerja | Kinerja Pegawai |
| Kepuasan Kerja  | Pearson Correlation | 1              | .511**          |
|                 | Sig. (2-tailed)     |                | .000            |
|                 | N                   | 67             | 67              |
| Kinerja Pegawai | Pearson Correlation | .511**         | 1               |
|                 | Sig. (2-tailed)     | .000           |                 |
|                 | N                   | 67             | 67              |

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa, nilai koefisien korelasi yaitu sebesar 0,511 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang cukup.

**Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Komunikasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

| Correlations    |                     |            |                 |
|-----------------|---------------------|------------|-----------------|
|                 |                     | Komunikasi | Kinerja Pegawai |
| Komunikasi      | Pearson Correlation | 1          | .498**          |
|                 | Sig. (2-tailed)     |            | .000            |
|                 | N                   | 67         | 67              |
| Kinerja Pegawai | Pearson Correlation | .498**     | 1               |
|                 | Sig. (2-tailed)     | .000       |                 |
|                 | N                   | 67         | 67              |

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa, nilai koefisien korelasi yaitu sebesar 0,498 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang cukup.

**Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Komunikasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .696 <sup>a</sup> | .484     | .468              | 5.83818                    | 2.070         |

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa, diperoleh nilai koefisien korelasi secara simultan yaitu sebesar 0,696 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

### Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .511 <sup>a</sup> | .261     | .250              | 6.93361                    |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa, nilai koefisien determinasi sebesar 0,261. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 26,1%. Sisanya sebesar  $(100-26,1\%) = 73,9\%$  dipengaruhi oleh faktor lain.

**Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Komunikasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .498 <sup>a</sup> | .248     | .236              | 6.99466                    |

a. Predictors: (Constant), Komunikasi

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa, nilai koefisien determinasi sebesar 0,248. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 24,8%. Sisanya sebesar  $(100-24,8\%) = 75,2\%$  dipengaruhi oleh faktor lain.

**Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .696 <sup>a</sup> | .484     | .468              | 5.83818                    |

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa, diperoleh nilai koefisien determinans sebesar 0,696. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 69,6%. Sisanya sebesar  $(100-69,6\%) = 30,4\%$  dipengaruhi oleh faktor lain.

### Pengujian Hipotesis

#### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

**Tabel 14 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |       |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Sig.  |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |
| 1                         | (Constant)     | 21.758                      | 6.407      |                           | 3.396 |
|                           | Kepuasan Kerja | .572                        | .119       | .511                      | 4.790 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas menunjukkan bahwa, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4,790 > 1,997). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,050 atau (0.000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

**Tabel 15 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Komunikasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)                  | 33.114     |                           | 7.870 | .000 |
|       | Komunikasi                  | .424       | .498                      | 4.628 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil uji t diatas menunjukkan bahwa, nilai t hitung > t tabel atau (4,628 > 1,997). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,050 atau (0.000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai.

#### **Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji f)**

**Tabel 16 Hasil Uji Hipotesis (Uji f) Secara Simultan Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Komunikasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai**

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 2046.450       | 2  | 1023.225    | 30.020 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 2181.400       | 64 | 34.084      |        |                   |
|       | Total      | 4227.851       | 66 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel diatas menunjukkan bahwa, nilai f hitung > f tabel atau (30,020 > 3,140), serta didukung oleh nilai p value < Sig. 0,050 Atau (0,000 < 0,050). Temuan ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **KESIMPULAN**

penelitian ini menegaskan bahwa baik kepuasan kerja maupun komunikasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Secara parsial, kepuasan kerja terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan kontribusi sebesar 26,1%, yang berarti semakin tinggi tingkat kepuasan pegawai, maka kinerja mereka juga cenderung meningkat. Hal tersebut sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menguatkan bahwa kondisi kerja yang memuaskan mendorong pegawai bekerja lebih optimal. Demikian pula, komunikasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 24,8%, menunjukkan bahwa alur informasi yang jelas dan hubungan komunikasi yang baik membantu pegawai menjalankan tugasnya dengan lebih efektif meskipun beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda tergantung pada organisasi terkait. Secara simultan, kepuasan kerja dan komunikasi memberikan pengaruh yang jauh lebih kuat terhadap kinerja pegawai, dengan kontribusi bersama mencapai 69,6%. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, melainkan juga merupakan hasil dari berbagai kondisi

internal yang mendukung seperti kepuasan kerja dan komunikasi antar pegawai. Kesimpulan ini juga konsisten dengan mayoritas penelitian terdahulu yang menegaskan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam mendorong peningkatan kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU:

- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen: teori dan aplikasi*. Malang: AE Publishing.
- Afandi, P. (2016). *Manajemen Concept dan Indicator Human Resources Management. Edisi Pertama. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama).
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arinawati, E., & B, S. (2021). *Penataan Produk SMK/MAK Kelas XII - Google Books*. [https://www.google.co.id/books/edition/Penataan\\_Produk\\_SMK\\_MAK\\_Kelas\\_XII/kp0weaaaaqbaj?hl=en&gbpv=1&dq=faktor](https://www.google.co.id/books/edition/Penataan_Produk_SMK_MAK_Kelas_XII/kp0weaaaaqbaj?hl=en&gbpv=1&dq=faktor).
- Chaerudin, A. dkk. (2020). *Sumber Daya Manusia*. Sukabumi: CV. Jejak, anggota IKAPI.
- Flippo, E. B. (2018). *Personnel Management, Sixth Edition*. Singapore: MC Graw Hill Book Company. Alih Bahasa : Moh, M. SH., Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, M. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Masda, B. A. (2020). *Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kerjasama Tim Dan Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Pertanian Di Kota Tegal. Skripsi*. Tegal: Universitas Pancasakti Tegal.
- Rahmat, Z. dkk. (2023). *Komunikasi Bisnis*. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Sunyoto, D., Sari, G. E., & Elsiningtyas, D. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*. Eureka Media Aksara.
- Supomo, R., Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Bandung: YRAMA WIDYA
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suswanto dkk. (2020). *Pengantar Manajemen*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutardji. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Yogyakarta: Dee Publish.
- Syarif, N. (2019). *Komunikasi Kontemporer Bisnis Islam di Era Digital*. Yogyakarta: Dee Publish.

### JURNAL:

- Abdurojak., & Elburdah, I. R. P. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang Aeon Mall Tanjung Barat Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(3), 63-72.
- Arisca, G., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 11-20.
- Guruh, M., Sabina, F., Rajak, M. A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Price Trandos Engineering Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Arastirma Universitas Pamulang*, 2(2), 303-310.
- Mirza, D. F., Goretti, D. M., & Haloho, T. A. A. (2020). Pengaruh Komunikasi Kerja, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Star Media Internusa Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 6(2), 1-10.
- Octavianti, S., & Hamni, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inkabiz Indonesia. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), Hal. 1490-1496.
- Putri, A. A., & Nawatmi, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivais Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Darya Varia Laboratoria Tbk - Semarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 8(1), 1225-1236.
- Saragi, D. D., Suhada., & Sari, P. S. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(1), 55-79.
- Sari, M. A. P., & Maharani, H. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Adikara Lestari Nusantara (Mr. Creampuff) Sawangan Depok. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 577-588.
- Suhanta, B., Jufrizen., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1396-1412.
- Wardana, I. K. S., & Putra, K. E. S. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada LPD Banyuning, Kalibukbuk, Pengelatan, dan Pamaron). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 324-333.