

Pengaruh Komunikasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Walikota Jakarta Selatan

Muhammad Fikri Fadhilah^{1*}, Johan Maulana²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang
 Fikrifadhilah1203@gmail.com¹, dosen02344@unpam.ac.id²

Article Info

Article history:

Received Jan 1, 2026

Revised January 25, 2026

Accepted January 31,

2026

Kata Kunci:

Komunikasi Kerja;

Kepuasan Kerja;

Kinerja Karyawan

Keyword:

Work Communication;

Job Satisfaction;

Employee Performance

Abstrak (Indonesia)

Penelitian Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga diperlukan pengelolaan yang tepat terkait komunikasi kerja dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kantor Walikota Jakarta Selatan sebagai organisasi pemerintahan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja efektif, sehingga perlu diketahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode penentuan sampel Slovin, di mana dari populasi 150 karyawan ditetapkan sebanyak 60 responden dengan tingkat kesalahan 10%. Teknik analisis meliputi regresi linier sederhana dan berganda, uji t, uji F, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 9,463 + 0,878 X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,630, dan koefisien determinasi 72,9%. Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 13,283 + 0,733 X_2$, koefisien korelasi 0,549, dan koefisien determinasi 64,9%. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana tercermin dalam persamaan $Y = 3,033 + 0,648 X_1 + 0,398 X_2$, koefisien korelasi 0,746, dan koefisien determinasi 86,6%. Uji F juga mendukung adanya pengaruh simultan dengan F hitung 64,447.

Abstract (English)

This research is motivated by the essential role of human resources in achieving organizational goals, highlighting the need for effective management of work communication and job satisfaction to improve employee performance. The South Jakarta Mayor's Office, as a government institution, requires employees who can work efficiently; therefore, understanding the factors influencing their performance is crucial. The study aims to analyze the effect of work communication and job satisfaction on employee performance, both partially and simultaneously. A quantitative approach was employed, using the Slovin formula to determine the sample. From a population of 150 employees, 60 respondents were selected with a 10% margin of error. The data were analyzed using simple and multiple linear regressions, t-tests, F-tests, correlation coefficients, and coefficients of determination. The results indicate that work communication has a positive and significant effect on employee performance, as shown by the regression equation $Y = 9.463 + 0.878 X_1$, a correlation coefficient of 0.630, and a coefficient of determination of 72.9%. Job satisfaction also demonstrates a positive and significant influence on employee performance, supported by the regression equation $Y = 13.283 + 0.733 X_2$, a correlation coefficient of 0.549, and a coefficient of determination of 64.9%. Simultaneously, both variables significantly affect employee performance, reflected in the multiple regression equation $Y = 3.033 + 0.648 X_1 + 0.398 X_2$, with a correlation coefficient of 0.746 and a coefficient of determination of 86.6%. The F-test also supports the simultaneous influence with a calculated F value of 64.447.

86.6%. The *F*-test further confirms the simultaneous influence, with an *F*-value of 64.447

***Korespondensi:**

Muhammad Fikri Fadhilah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang
fikrifadhilah1203@gmail.com

PENDAHULUAN

Suatu organisasi atau instansi yang ada pasti membutuhkan sumber daya manusia. Instansi tersebut membutuhkan peran karyawan atau karyawan yang dapat bertanggung jawab dengan pekerjaan yang sedang dikerjakannya. Organisasi akan mencari karyawan yang dapat memberikan keuntungan dan dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas suatu organisasi dan diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi karena dengan meningkatnya kinerja karyawan, maka dapat meningkatkan kualitas dalam organisasi tersebut. Kinerja karyawan dapat di tingkatkan karena merupakan salah satu faktor keberhasilan organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah "Jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan menurut Bangun (2012:233).

Komunikasi yang baik, maka sangat di butuhkan dalam suatu organisasi agar sesuatu yang akan di sampaikan tidak terjadi kekeliruan yang akan menyebabkan tidak tersampainya informasi yang di butuhkan. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Untung Widodo (2011) dalam jurnalnya menyatakan bahwa "Variabel komunikasi memiliki nilai signifikan sebesar $(0,002) < (0,005)$ hal ini berarti variabel komunikasi memiliki nilai signifikan"

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima oleh seorang karyawan dan banyaknya yang mereka yakni apa yang seharusnya mereka terima. Menurut Prayogo (2019) mengutarakan "kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat".

Penelitian ini dilatar belakangi oleh research gap pada penelitian sebelumnya berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wiwin Sultraeni dan Ahmad Hamid (2024) Pengaruh Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif. Menurut Kurniawan (2016:18) "metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang terstruktur dan mengkuantifikasikan data untuk dapat digeneralisasikan". Metode yang digunakan adalah asosiatif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:57), "Asosiatif kuantitatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih".

HASIL dan PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk Analisis regresi dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel X1 dan X2 berpengaruh terhadap variabel Y. Dalam hal ini, variabel X1 mewakili Komunikasi Kerja, X2 merepresentasikan Kepuasan Kerja, sedangkan variabel Y adalah Kinerja Karyawan. Analisis dilakukan secara parsial maupun simultan guna mengamati pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan regresi menggunakan SPSS Versi 20 disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Komunikasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.463	2.569		3.684	.001
Komunikasi Kerja	.878	.074	.843	11.852	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah (2025)

Nilai konstanta (intersep) sebesar 9,463 mengindikasikan bahwa jika variabel Komunikasi Kerja (X1) bernilai nol, maka kinerja Karyawan (Y) diprediksi berada pada angka 9,463. Ini berarti, tanpa adanya pengaruh dari Pelatihan Kerja, karyawan masih memiliki tingkat kinerja dasar sebesar 9,463

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.283	3.161		4.203	.000
Kepuasan Kerja	.733	.087	.744	8.416	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah (2025)

Nilai konstanta sebesar 13,283 mengindikasikan bahwa jika variabel Kepuasan Kerja (X2) bernilai nol, maka kinerja Karyawan (Y) diprediksi sebesar 13,283 . Artinya, tanpa adanya Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan masih memiliki tingkat kinerja dasar sebesar 13,283.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.033	2.271		1.336	.187
1 Komunikasi Kerja	.648	.069	.623	9.370	.000
Kepuasan Kerja	.398	.065	.405	6.090	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah (2025)

Nilai konstanta Komunikasi Kerja (X1) sebesar 0,648 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Maka setiap kenaikan satu variabel Kepuasan akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,648. Nilai konstanta Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,398 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan. Maka setiap kenaikan satuan variabel Stres Kerja akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,396.

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan
 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 ^a	.866	.862	1.750

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

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas yang menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,866, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel komunikasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) sebesar 86,6%, dan sisanya sebesar $(100\% - 86,6\%) = 13,4\%$ ditentukan oleh faktor lain.

**Tabel 5. Hasil Uji T Parsial (X1) terhadap (Y)
 Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	9.350	5.006		1.868	.067
	Komunikasi Kerja	.883	.144	.630	6.119	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel di atas, diperoleh bahwa nilai t hitung sebesar 6,119% lebih besar dari t tabel sebesar 2,002, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,050. Dengan demikian, hipotesis nol (H_{01}) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Komunikasi Kerja terhadap kinerja Karyawan ditolak, dan hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Komunikasi Kerja terhadap kinerja Karyawan kantor Walikota Jakarta Selatan

**Tabel 6. Hasil Uji T Parsial (X2) terhadap (Y)
 Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	13.505	5.330		2.534	.014
	Kepuasan Kerja	.728	.147	.549	4.961	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh bahwa nilai t hitung sebesar 4,961 lebih besar dari t tabel sebesar 2,002, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,050. Dengan demikian hipotesis nol (H_{02}) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Kepuasan Kerja terhadap kinerja Karyawan ditolak, dan hipotesis alternatif (H_{a2}) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan kantor Walikota Jakarta Selatan.

Tabel 7. Hasil Uji F Simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	1551.152	2	775.576	64.477	.000 ^b
Residual	673.613	56	12.029		
Total	2224.766	58			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X3, X

Sumber: Data diolah (2025)

Nilai F hitung sebesar 64,447 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,159. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 berada di bawah tingkat signifikansi 0,050. Dengan demikian, hipotesis nol (H_{03}) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Karyawan ditolak, dan hipotesis alternatif (H_{a3}) diterima.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 72,9% terhadap variabel kinerja Karyawan. dan sisanya sebesar $(100\%-72,9\%) = 27,1\%$ ditentukan oleh faktor lain. Pengujian hipotesis menghasilkan Uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 6,119 lebih besar dari t tabel sebesar 2,002 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima

Temuan ini sejalan dengan penelitian Maria Akuilina Hen, Anak Agung Dwi Widyani dan Ni Putu Ayu Sintya Saraswati pada Pengaruh Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Twisster Dog Panjer. menunjukkan nilai thitung sebesar 3,649 serta nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,649, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 64,9%, dan sisanya sebesar $(100\%-64,9\%) = 35,1\%$ ditentukan oleh faktor lain. Pengujian hipotesis menghasilkan Uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 4,961 lebih besar dari t tabel sebesar 2,002 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

temuan ini serupa dengan Sari dan Nugroho (2023) dalam Jurnal Riset Sumber Daya Manusia mendukung temuan ini, di mana kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 60,3% terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Persamaan regresi adalah $Y = 3,033 + 0,648 X_1 + 0,398 X_2$. Hal ini menunjukkan bahwa baik Komunikasi Kerja maupun Kepuasan Kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi positif terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,746 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara kombinasi variabel bebas (X_1 dan X_2) dengan variabel terikat (Y). Koefisien determinasi sebesar 86,6%, dan sisanya sebesar $(100\%-86,6\%) = 13,4\%$ ditentukan oleh faktor lain. Uji hipotesis menghasilkan nilai F hitung sebesar 64,447 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,159. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 berada di bawah tingkat signifikansi 0,050.

Temuan ini sejalan dengan Wahyuni dan Ramadhan (2021) dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan juga mengemukakan bahwa komunikasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai R sebesar 0,785. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara lingkungan kerja yang komunikatif dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memperkuat pencapaian kinerja

SIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Komunikasi Kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana terlihat dari persamaan regresi. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 72,9% terhadap variabel kinerja Karyawan. dan sisanya sebesar $(100\% - 72,9\%) = 27,1\%$ ditentukan oleh faktor lain. Pengujian hipotesis menghasilkan Uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 6,119 lebih besar dari t tabel sebesar 2,002 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Hasil ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di kantor Walikota Jakarta Selatan.
2. Kepuasan Kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Koefisien korelasinya adalah 0,549. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,453, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 64,9%, dan sisanya sebesar $(100\% - 64,9\%) = 35,1\%$ ditentukan oleh faktor lain. Pengujian hipotesis menghasilkan Uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 4,961 lebih besar dari t tabel sebesar 2,002 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.
3. Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, koefisien korelasinya adalah 0,746. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 86,6% , maka variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 64,9%, dan sisanya sebesar $(100\% - 64,9\%) = 35,1\%$ ditentukan oleh faktor lain. Pengujian hipotesis menghasilkan Uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 64,447 lebih besar dari t tabel sebesar 2,002 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, (2012). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media. 233
- Ading Sunarto, Icha Belita Anjani. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Andalan Chrisdero di Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*. Vol 2 No.2.
- Eka, A., Yuniar, A., Jember, U., Nurlailia, A., Jember, U., Mavaza, Q. A., Jember, U., Pramesthi, W. D., & Jember, U. (2022). *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Besaran Gaji Pekerja di Indonesia*. Jurnal Teknodik Pustekom Kemdikbud.
- Febriana Ananda Silalahi, dkk.. (2021). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun Utama Indonesia. *Jurnal Equilibiria*, Vol.8 No.2
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*, Riau: Zanafa Publishing.
- Ansory, A.F dan Indasari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Sidoarjo: Indonesia Pustaka.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page
- Bintoro dan Daryanto, (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan kesatu. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, D.M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Indah Choirun Nisa, dkk, (2018). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Biznis dan Manajemen*. Vol.5 No.2
- Irwansyah, F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rajawali Citramass Mojokerto. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 257- 269.

- Junaidi. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Cabang Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Manajemen. Uniska Banjarmasin.*
- Lesmana. (2020). Pengaruh Gaji Dan Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Suatu Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis). *Bussiness Management and Entrepreneurship Journal, Vol 2 (4), 168–182.*
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora, Vol 5(1), 2–8.*
- Michael Halim, Juli Meliza. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Serta Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery. *Jurnal Manajemen. Vol. 10 No.2*
- N. Lilis Suryani. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *Jurnal Jenius. Vol.2 No.3*