DIMENSI, Volume 13 Nomor 1 : 160-170
MARET 2024
ISSN: 2085-9996
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

KEPUASAN KERJA PEGAWAI DITINJAU DARI LINGKUNGAN, DISIPLIN DAN KOMUNIKASI PADA UNIVERSITAS KUSUMA HUSADA SURAKARTA

EMPLOYEE JOB SATISFACTION REVIEWED FROM THE ENVIRONMENT, DISCIPLINE AND COMMUNICATION IN UNIVERSITAS KUSUMA HUSADA SURAKARTA

Shidiq Pramono[1], Sri Hartono[2,] Raisa Aribatul Hamidah[3]
[1-3] *(ProdiManajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Batik Surakarta, Indonesia)*
[1]Shidiqpramono21@gmail.com., [2]hartonosri61@gmail.com,. [3]raisaribatul9@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari studi ini yakni untuk menggali efek kepuasan kinerja pegawai ditinjau dari lingkungan, disiplin dan komunikasi pada Universitas Kusuma Husada Surakarta. Studi kuantitatif ini mengaplikasikan teknik analisis data seperti uji asumsi klasik dan uji hipotesis., koefisien determinasi, dan uji regresi linear berganda. Populasi yang diaplikasikan pada studi ini yakni 125 pegawai. Sampel yang diaplikasikan yakni 60 pegawai tetap di Universitas Kusuma Husada Surakarta. Dalam studi ini, teknik pengambilan sampel purposive diaplikasikan sebab dalam pengambilan sampel terdapat sejumlah kriteria, adapun kriteria yang diaplikasikan yakni hanya meneliti tenaga kependidikan saja dan pegawai tetap. temuan studi ini memperlihatkan bahwasanya area kinerja memengaruhi kepuasan pegawai secara positif dan signifikan., disiplin tidak signifikan memengaruhi secara positif terhadap kepuasan pegawai dengan pekerjaan mereka, dan komunikasi secara signifikan memengaruhi positif terhadap tingkat kepuasan pegawai dari pekerjaan mereka. Koefisien determinasi dari seluruh variabel memiliki konstribusi sejumlah 58,3% dan sisanya 41,7% yang dipaparkan oleh variabel lain diluar pendekatan studi ini.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Lingkungan; Disiplin; Komunikasi.

Abstract

The aim of this research is to ascertain the influence of employee job satisfaction in terms of environment, discipline and communication at Kusuma Husada University, Surakarta. This study uses quantitative methods. research and applies data analysis methods, namely classical assumption testing, hypothesis testing, coefficient of determination in addition to multiple linear regression testing. The population used in this research was 125 employees. The sample used was 60 permanent employees at Kusuma Husada University, Surakarta. Purposive sampling is the method of sampling that was employed in the study, because in sampling there are several criteria, the criteria used are only examining educational staff and permanent workers. The study's findings demonstrate that the environment discipline has a favorable and considerable impact on workers' job satisfaction. insignificant impact on job satisfaction among employees, and communication has a favorable and noteworthy impact on workers' job satisfaction. The coefficient of determination of all variables has a contribution of 58.3% of the total is explained by factors not included in this research model, and the remaining 41.7% is.

Keywords: *Job Satisfaction; Environment; Discipline; Communication*

PENDAHULUAN

Pada masa sekarang berhasil dan tidaknya pemerintahan suatu instansi mampu ditinjau dari kinerja sumber daya manusianya, sebab kinerja pegawai berpengaruh terhadap suatu pemerintahan yang sedang berjalan. Mayoritas pegawai yang kurang professional dalam suatu instansi sehingga menyebabkan kinerja suatu instansi di nyatakan kurang maksimal, masyarakat yang mengira semua ini disebabkan oleh pemimpin tetapi nyatanya dalam era sekaranag semua ini di pengaruhi oleh kinerja pegawainya yang kurang maksimal dalam menjalakan tugasnya.

Kepuasan kinerja yakni bagaimana seseorang atau individu melihat pekerjaan mereka. Ini mampu timbul dengan pekerjaan mereka, dengan atasan, dengan rekan kerja, atau dengan lingkungan tempat mereka bekerja. Kepuasan kinerja didefinisikan sebagai tingkat emosional

DIMENSI, Volume 13 Nomor 1 : 160-170
MARET 2024
ISSN: 2085-9996
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

senang atau tidak senang pegawai terhadap pekerjaan mereka. Perasaan kepuasan kinerja mencerminkan bagaimana pegawai memiliki sikap positif terhadap area kinerja mereka dan pekerjaan mereka. (Muaroma dan Indriati, 2022).

Dalam sebuah organisasi, penting adanya area kinerja yang nyaman untuk semua sumber daya manusianya sehingga mampu menciptakan kepuasan kinerja untuk memaksimalkan temuan kerja sesuai yang diharapkan. Alam and Wanialisa,(2021) menegaskan bahwasanya suatu tempat di mana pegawai mengimplementasikan pekerjaan mereka sehari-hari. Tidak peduli pekerjaan yang sama, setiap pegawai memiliki tingkat kepuasan kinerja yang berbeda tergantung pada tingkat kebutuhan dan sistem yang sesuai dengannya. Kepuasan kinerja yakni suatu keadaan mental yang menyenangkan yang dirasakan oleh orang yang bekerja di tempat kerja mereka ketika kebutuhannya dan peran mereka dalam perusahaan dipenuhi dengan baik. Menurut kajian yang diimplementasikan oleh Ritonga et al. (2023), area kinerja memengaruhi kepuasan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Yuliantini and Santoso (2020) menegaskan bahwasanya semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang pegawai, semakin besar rasa tanggung jawabnya terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, dan semakin besar upaya yang diimplementasikannya untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Seorang pegawai mampu mencapai hal ini hanya bila dia merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Penelitian oleh Sumanti dan Firmansyah (2021) menemukan bahwasanya disiplin memiliki dampak positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kinerja pegawai di Kantor Camat Palibelo Kabupaten Bima. Dengan komunikasi yang baik, setiap orang mampu berbagi opini satu sama lain, naikkan kepuasan kinerja. (Purnawati, *et al,* 2021). sebab kerap timbul penyampaian informasi yang tidak lengkap, pegawai kerap bekerja tanpa menuturkan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan kepada rekan kerja mereka. Selain itu, karakteristik pegawai yang tidak cocok dengan pegawai lain, tidak mau mendengarkan opini orang lain, dan kerap timbul salah persepsi memperlihatkan bahwasanya komunikasi di antara pegawai belum berjalan baik. hal tersebut menyebabkan kerap timbulnya miss komunikasi sehingga kepuasan kinerja pegawai tidak bisa maksimal (Steven, *et al*. 2022). Temuan studi yang di lakukan oleh (Steven, *et al*. 2022) menunjukan bahwasanya Komunikasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kinerja pegawai PT Alfa Scorpii Medan.

Universitas Kusuma Husada Surakarta menyadari akan kekurangannya dan untuk naikkan kepuasan kinerja pegawai maka diimplementasikan peningkatan kualitas area kinerja, kedisiplinan dan komunikasi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia akan naikkan kepuasan kinerja pegawai sehingga temuan kinerjanya mampu maksimal dan bisa mencapai tujuan yang efektif dan efisien, berdasarkan informasi sebelumnya. dan melihat pentingnya lingkungan kerja, kedisiplinan dan komunikasi dalam menentukan kebahagiaan pegawai, oleh sebab itu peneliti tertarik untuk mengimplementasikan penelitian dengan judul "kepuasan kerja pegawai ditinjau dari lingkungan, kedisiplinan dan komunikasi" (pada Universitas Kusuma Husada Surakarta).

METODOLOGI

Studi ini mengaplikasikan data kuantitatif. yang berupa angka yang didapatkan dari jawaban responden berupa kuesioner. Studi ini diimplementasikan untuk menggali bagaimana kepuasan kinerja berdampak pada pegawai ditinjau dari lingkungan, disiplin dan komunikasi pada Universitas Kusuma Husada Surakarta. Populasi studi ini, yang berarti seluruh pegawai Universitas Kusuma Husada Surakarta yang berjumlah 125 pegawai. Pengambilan sampel ini mengaplikasikan sejumlah pertimbangan untuk pengambilan sampel yakni pengambilan

DIMENSI, Volume 13 Nomor 1 : 160-170
MARET 2024
ISSN: 2085-9996
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

sampel hanya kepada pegawai tenaga kependidikan yang ada di Universitas Kusuma Husada Surakarta sebab itu, metode sampling purposive diaplikasikan., sehingga sampel yang didapat berjumlah 60 pegawai. Teknik pengumpulan data studi ini yakni observasi, kuesioner yang dibagikan kepada responden dan wawancara. Analisi Data yang diaplikasikan termasuk uji hipotesis, uji asumsi klasik, koefisien determinasi dan uji regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas yang diuji pada 20 responden dari 60 data responden tenaga kependidikan.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No. Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,507	0,443	Valid
Pertanyaan 2	0,666	0,443	Valid
Pertanyaan 3	0,669	0,443	Valid
Pertanyaan 4	0,734	0,443	Valid
Pertanyaan 5	0,841	0,443	Valid

Menurut temuan uji validitas variabel kepuasan kinerja, lima pertanyaan diperoleh angka $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga 5 Pertanyaan yang berkaitan dengan variabel kepuasan kinerja dinyatakan valid. temuan uji validitas variabel lingkungan dipaparkan dalam tabel. III. 4 berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan

No. Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,844	0,443	Valid
Pertanyaan 2	0,844	0,443	Valid
Pertanyaan 3	0,644	0,443	Valid
Pertanyaan 4	0,685	0,443	Valid
Pertanyaan 5	0,705	0,443	Valid
Pertanyaan 6	0,705	0,443	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Lingkungan, diketahui dari 6 butir pertanyaan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga 6 butir pertanyaan pada variabel Lingkungan dinyatakan valid.

Hasil uji validitas variabel Disiplin dapat ditinjau pada tabel III. 5 berikut :

DIMENSI, Volume 13 Nomor 1 : 160-170
MARET 2024
ISSN: 2085-9996
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin

No Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,848	0,443	Valid
Pertanyaan 2	0,575	0,443	Valid
Pertanyaan 3	0,842	0,443	Valid
Pertanyaan 4	0,765	0,443	Valid
Pertanyaan 5	0,545	0,443	Valid
Pertanyaan 6	0,680	0,443	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Disiplin, diketahui dari 6 butir pertanyaan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga 6 butir pertanyaan pada variabel Disiplin dinyatakan valid.

Hasil uji validitas variabel Komunikasi mampu ditinjau pada tabel III. 6 berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi

No. Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,679	0,443	Valid
Pertanyaan 2	0,717	0,443	Valid
Pertanyaan 3	0,766	0,443	Valid
Pertanyaan 4	0,699	0,443	Valid
Pertanyaan 5	0,889	0,443	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Komunikasi, diketahui dari 5 butir pertanyaan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga 5 butir pertanyaan pada variabel Komunikasi dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas pada item pernyataan masing-masing lingkungan, disiplin, komunikasi dan kepuasan kinerja maka mampu ditinjau dari temuan data yang diolah sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Kriteria Nunnaly	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,715	0,60	Reliabel
Lingkungan (X1)	0,819	0,60	Reliabel
Disiplin (X2)	0,802	0,60	Reliabel
Komunikasi (X3)	0,797	0,60	Reliabel

DIMENSI, Volume 13 Nomor 1 : 160-170
MARET 2024
ISSN: 2085-9996
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

Menurut temuan uji reliabilitas sebelumnya, koefisien reliabilitas (Cronbach Alpha) variabel lingkungan, disiplin, komunikasi dan kepuasan kinerja sebab nilainya lebih dari 0,60 memenuhi kriteria, mampu dianggap reliabel dalam teori sebelumnya.

Uji Normalitas

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov	***Sig.***	**Keterangan**
0,093	0,200	Normal

Semua variabel dalam studi ini dianggap berdistribusi normal, seperti yang diperlihatkan oleh temuan uji normalitas yang diperlihatkan pada tabel sebelumnya. Oleh sebab itu, angka signifikansi uji normalitas untuk data studi ini lebih tinggi dari 0,05 (p > 0,05).

Uji Multikoliearitas

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	***Tolerance***	**VIF**	**Kesimpulan**
Lingkungan	0,350	2,856	Tidak Terjadi
Disiplin	0,811	1,233	Tidak Terjadi
Komunikasi	0,373	2,683	Tidak Terjadi

Berdasarkan temuan analisis yang diperlihatkan pada tabel sebelumnya, mampu disimpulkan bahwasanya tidak adanya multikolinearitas antara variabel independen dalam pendekatan regresi studi ini; korelasi antara semua data memperlihatkan angka VIF < 10 dengan angka toleransi > 0,1.

Uji Heterokedasisitas

Tabel 8
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	**T**	**Sig.**	**Kesimpulan**
Lingkungan	1,253	0,215	Tidak Terjadi
Disiplin	116	0,908	Tidak Terjadi
Komunikasi	-1,358	0,180	Tidak Terjadi

Dari temuan perhitungan heterokedastisitas memperlihatkan bahwasanya tidak adanya gangguan heterokedastisitas selama proses estimasi parameter pendekatan penduga, dengan p-value < 0,05. Jadi, secara keseluruhan, studi ini tidak memperlihatkan masalah heterokedastisitas..

DIMENSI, Volume 13 Nomor 1 : 160-170
MARET 2024
ISSN: 2085-9996
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 9
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T	Sig.
Constant	5.865		
Lingkungan	0,315	2,972	0,004
Disiplin	0,060	1,227	0,225
Komunikasi	0,270	2,463	0,017

Berdasarkan hasil analisis data sebelumnya, maka model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5{,}865 + 0{,}315\ X_1 + 0{,}060\ X_2 + 0{,}270\ X_3$$

Dari persamaan sebelumnya, mampu dipaparkan bahwasanya angka konsta sejumlah 5,865, jadi bila variabel Lingkungan (X_1), Disiplin (X_2), dan Komunikasi (X_3) bernilai nol (0) atau dianggap konstan, maka angka Kepuasan kinerja (Y) akan bernilai sejumlah 5,865.

Koefisien X_1 (Lingkungan) Apabila variabel X_1 (Lingkungan) naik sejumlah satu satuan, dan X_2 (Disiplin), X_3 (Komunikasi) bernilai konstan atau nol (0) , maka angka Y (Kepuasan kinerja) akan berubah naik sejumlah 0,315.

Koefisien X_2 (Disiplin) Apabila variabel X_2 (Disiplin) naik sejumlah satu satuan, dan X_1 (Lingkungan), X_3 (Komunikasi) bernilai konstan atau nol (0), maka angka Y (Kepuasan kinerja) akan berubah naik sejumlah 0,060.

Koefisien X_3 (Komunikasi) Apabila X_3 (Komunikasi) naik sejumlah satu satuan, dan X_1 (Lingkungan), X_2 (Disiplin) bernilai konstan atau nol (0), maka angka Y (Kepuasan kinerja) akan berubah naik sejumlah 0,270.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 10
Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig
Lingkungan	2,972	2,003	0,004
Disiplin	1,227	2,003	0,225
Komunikasi	2,463	2,003	0,017

Diketahui t_{hitung} = 2,972 dengan t_{tabel} = 2,003 maka ditemukan sebab t_hitung (2,972) lebih tinggi daripada t_tabel (2,003), atau angka t_sig (0,004) lebih rendah dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Ini memperlihatkan bahwasanya lingkungan berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja Pegawai Universitas Kusuma Husada Surakarta.

Diketahui t_{hitung} = 1,227 dengan t_{tabel}= 2,003 maka ditemukan sebab t_hitung (1,227) lebih kecil dari t_tabel (2,003), atau angka t_sig (0,225) lebih tinggi dari 0,05, maka H0

DIMENSI, Volume 13 Nomor 1 : 160-170
MARET 2024
ISSN: 2085-9996
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

diterima dan Ha ditolak. Ini memperlihatkan bahwasanya disiplin secara tidak signifikan berdampak positif terhadap kepuasan kinerja Pegawai Universitas Kusuma Husada Surakarta.

Diketahui t_{hitung} = 2,463 dengan t_{tabel}= 2,003 maka ditemukan sebab t_hitung (2,463) lebih tinggi dari t_tabel (2,003), atau angka t_sig (0,017) lebih rendah dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Ini memperlihatkan bahwasanya komunikasi berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja. Pegawai Universitas Kusuma Husada Surakarta.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11
Koefisien Determinasi R^2

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777[a]	.604	.583	1.366

Berdasarkan dari tabel sebelumnya Koefisien Determinasi (R^2) tersebut maka nilai (R^2) sejumlah 0,583 atau 58,3% . Artinya kontribusi variabel Lingkungan, Disiplin dan Komunikasi terhadap Kepuasan kinerja Pegawai Universitas Kusuma Husada Surakarta sejumlah 58,3% dan 41,7% terakhir dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam pendekatan studi ini..

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan terhadap Kepuasa Kerja

Berdasarkan dari hasil penelitian pada Tabel 11 memperlihatkan bahwasanya lingkungan (X_1) berpengaruh pada tingkat kepuasan pegawai. dengan temuan hitung 2,972 dan angka signifikansi 0,004. Jadi, mampu disimpulkan bahwasanya kepuasan kinerja di tempat kerja secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh area kinerja. pada pegawai Universitas Kusuma Husada Surakarta. Hal ini berarti bahwasanya Variable kepuasan kinerja naik dengan variabel lingkungan juga naik. Temuan studi sebelumnya berpengaruh signifikan antara area kinerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil observasi yang diimplementasikan oleh peneliti pada Universitas Kusuma Husada Surakarta bahwasanyasanya area kinerja yang ada di Universitas Kusuma Husada Surakarta cukup nyaman, asri dan kondusif, ruangan kerja yang luas membuat para pegawai merasakan kepuasan kinerja yang maksimal sehingga mereka mampu berkerja dengan nyaman dan memberikan temuan kinerja yang baik serta mampu naikkan kualitas kerja pegawai yang membuat Universitas Kusuma Husada Surakarta berkembang sebab kepuasan kinerja pegawai yang memberikan efek yang baik didalam institusi ini. Sehingga dari kesimpulan sebelumnya sejalan dengan teori Variable kepuasan kinerja naik dengan variabel lingkungan. juga naik. temuan studi ini sejalan dengan kajian yang diimplementasikan oleh Ritonga, *et al*. (2023) memperlihatkan bahwasanya Area kinerja bsecara signifikan memengaruhi positif terhadap tingkat kepuasan pegawai dengan pekerjaan mereka pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara, dan temuan studi oleh Turangan dan Setiawan (2022) menegaskan bahwasanya, lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Bank X Jakarta Pusat.

Pengaruh Disiplin terhadap Kepuasan kinerja

Menurut temuan studi yang dipaparkan dalam Tabel 11 disiplin (X2) tidak memengaruhi kepuasan kinerja. Dengan temuan hitung 1,225 dan angka signifikansi 0,255 Jadi, mampu disimpulkan bahwasanya disiplin tidak memengaruhi kepuasan kinerja pada pegawai Universitas Kusuma Husada Surakarta. Pada studi ini disiplin tidak berpengaruh signifikan mampu disimpulkan bahwasanya semakin ditegakkannya kedisiplinan yang lebih ketat pada

DIMENSI, Volume 13 Nomor 1 : 160-170
MARET 2024
ISSN: 2085-9996
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

pegawai Universitas Kusuma Husada Surakarta bisa semakin tertekan dan juga banyak pegawai yang memiliki tanggung jawab perkerjaan yang dituntut harus diselesaikan. Menurut temuan observasi yang diimplementasikan peneliti pada salah satu pegawai Universitas Kusuma Husada Surakarta mengenai kedisiplinan disana, bahwasanya pegawai kurang *ontime* saat jam kerja namun dilain sisi yang mempengaruhi tingkat kepuasan kinerja dalam studi ini bukan hanya sekedar ketepatan saat masuk kerja dan sanksi-sanksi. Pegawai sudah terikat dengan jam kerja sesuai peraturan, maka mereka sudah memiliki rasa kedisiplinan yang melekat yang membuat mereka selalu patuh dan taat dengan aturan dan sanksi yang ada di Universitas Kusuma Husada Surakarta. Maka dari itu studi ini tidak terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin terhadap kepuasan kinerja, salah satu indikator yang terdapat pada kuesioner ada yang tidak sesuai dengan keadaan di Universitas Kusuma Husada Surakarta sehingga mempengaruhi jawaban kuesioner tersebut yang menyebabkan temuan uji tidak signifikan. Menurut saya kepuasan kinerja pegawai sepertinya bukan hanya dari faktor disiplin saja yang membuat para pegawai merasa puas, ada juga faktor lain seperti gaji dan tunjangan. temuan studi ini sejalan dengan penenlitian yang diimplementasikan oleh Sumanti dan Firmansyah (2021) memperlihatkan bahwasanya disiplin memiliki efek positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kinerja pegawai di Kantor Camat Palibelo Kabupaten Bima, dan temuan penelitian oleh Alam dan Wanalisa (2021) memperlihatkan bahwasanya disiplin tidak signifikan memengaruhi secara positif Terhadap Kepuasan kinerja Pegawai Pada CV Pintu Mas Bogor.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan kinerja

Berdasarkan hasil uji t variabel Komunikasi (X_3) pada Tabel 11 menyatakan bahwasanya Komunikasi berdampak positif dan signifikan pada kepuasan Pegawai Universitas Kusuma Husada Surakarta. Pada studi ini dengan adanya komunikasi yang jelas, penggunaan bahasa *efektif*, alur komunikasi sesuai (SOP) serta budaya komunikasi yang mengaplikasikan tata karma pada Universitas Kusuma Husada Surakarta dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil observasi yang diimplementasikan oleh peneliti pada Universitas Kusuma Husada Surakarta, hal tersebut membuat para pegawai merasakan nyaman saat berbicara atau menuturkan opininya sehingga mendapatkan kepuasan kinerja yang maksimal sehingga mereka mampu berkerja secara profesional dan memberikan temuan kinerja yang baik serta mampu naikkan kualitas kerja pegawai yang membuat Universitas Kusuma Husada Surakarta berkembang sebab kepuasan kinerja pegawai yang memberikan efek yang baik didalam institusi ini. Sehingga dari kesimpulan sebelumnya sejalan dengan teori apabila variabel komunikasi naik maka variable kepuasan kinerja juga naik. temuan Studi ini sejalan dengan studi yang diimplementasikan oleh (Steven, *et al*. 2022) menunjukan bahwasanya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT Alfa Scorpii Medan, dan temuan studi oleh Purnawati. *et al*, (2021) menegaskan bahwasanya komunikasi secara signifikan memengaruhi positif terhadap kepuasan kinerja pada Mizu Villa.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan temuan studi dari Kepuasan kinerja Ditinjau Dari Lingkungan, Disiplin dan Komunikasi pada Pegawai Universitas Kusuma Husada Surakarta, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Lingkungan secara signifikan memengaruhi positif terhadap kepuasan kinerja pegawai Universitas Kusuma Husada Surakarta. Disiplin berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja pegawai Universitas Kusuma Husada Surakarta. Komunikasi berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja pegawai Universitas Kusuma Husada Surakarta. temuan uji koefisien determinasi (R^2) memperlihatkan angka (R^2) sejumlah 0,583 atau 58,3%. Ini memperlihatkan bahwasanya variabel Lingkungan, Disiplin,

dan Komunikasi memberikan kontribusi sejumlah 58,3% pada pegawai Universitas Kusuma Husada Surakarta, dan variabel lain yang tidak termasuk dalam pendekatan studi ini memberikan kontribusi sejumlah 41,7%.

Saran

Saran diharapkan pegawai Universitas Kusuma Husada Surakarta lebih berani dalam menuturkan opini mereka supaya terciptanya inovasi baru untuk instansi sehingga citra instansi akan lebih baik lagi dan bagi penelitian berikutnya untuk mempelajari sumber dan referensi yang relevan dengan sumber daya manusia, diluar variabel dalam studi ini seperti motivasi, kompetensi, pengembangan sdm, dan lain sebagainya sehingga bisa melengkapi studi ini.

DAFTAR PUSTAKA

Alam, Ilham Kudratul, and Mery Wanialisa. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja , Komitmen Organisasi Dan Area kinerja Terhadap Kepuasan kinerja Pegawai Pada CV Pintu Mas Bogor." *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika* 4(2): 172–80.

Muaroma, Gita, and Inayat Hanum Indriati. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Area kinerja Terhadap Kepuasan kinerja." *UPY Business and Management Journal (UMBJ)* 1(1): 1–6.

Purnawati, Ni Luh Gede Putu, Yuliastuti Ida Ayu Nyoman, and Pande Ketut Ribek. 2021. "PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN AREA KINERJA TERHADAP KEPUASAN KINERJA PEGAWAI." 04(01): 33–46.

Ritonga, Sahrial, Syaiful Bahri, and Muis Fauzi Rambe. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Area kinerja Terhadap Kepuasan kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara." *Jurnal Education and Development* 11(2): 361–68.

Steven, Michael, Khomeiny Yunior, Tommy Tommy, and Vincent Vincent. 2022. "Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan kinerja Pegawai." *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 4(2): 1090–1104.

Sumanti, Vivi, and Firmansyah Firmansyah. 2021. "Pengaruh Area kinerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Palibelo Kabupaten Bima." *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta* 3(1): 47–65.

Yuliantini, Tine, and Reza Santoso. 2020. "Pengaruh Area kinerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan kinerja Pegawai Pt Travelmart Jakarta Pusat." *Jurnal Manajemen Oikonomia* 16(1): 1–13. http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/1153/941. Abubakar, Rifa'i. 2021. *Pengantar Metodologi Penelitian*.

Agung, and Yuesti. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Yogyakarta: AB Publisher.

Bungin, Burhan. 2015. *Penelitian Kualitatif*. Surabaya: PT. Raja Grafindo Persada.

Chabachib, Mochammad, and Abdulrahman. 2020. *Determinan angka Perusahaan Dengan Struktur Modal Sebagai Variabel Moderasi*. Semarang: UPT UNDIP Press.

Djiwandono. 2015. *Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublis.

Dompak, Timbul, and R. Putri Anggita Permatasari. 2021. "Pengaruh Kedisiplinan Dan Area kinerja Terhadap Kepuasan kinerja Pegawai Kecamatan Batam Kota." *Jurnal Sosial Sains* 1(6): 482–90.

Beni Agus Setiono and Enni Sustiyatik. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PENDEKATAN TEORITIS DAN PRAKTIS*.

Meithiana Indrasari. *Kepuasan kinerja Dan Kinerja Pegawai*.

Farida, UmiF, and Sri Hartono. *BUKU AJAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA II*.

Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Ekonomi Manajemen*. Edisi Revi. Deli Serdang: PT. Bumi Aksara, 2019.

Hikmawati, Fenti. 2017. *Metodologi Penelitian*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Junior, Maulidya aisyah Ibrani, and Suprayetno Djoko. 2023. "Machine Translated by Google efek Pengembangan Karir , Etos Kerja , Komunikasi Terhadap Kepuasan kinerja Pegawai Perdagangan Provinsi Nusa Tenggara Barat Kantor Perkenalan Machine Translated by Google." 2023(3): 189–98.

Khatongan, Rutinaias, and Elvia Yuliana. 2022. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Area kinerja Dan Disiplin Dalam Kepuasan kinerja." 2: 1903–12.

Nasution, Muhammad Ilham, Amin Hou Maya Syahlina, and Debora Tambunan. 2023. "PENGARUH KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KINERJA PADA PT. MITRA AGUNG." 1(3): 186–97.

Ong, Sherly, Hendry, Vivi Winata, and Monika. 2023. "The Influence of Career Development , Work Ethic , Communication on Job Satisfaction of Employees of the West Nusa Tenggara Provincial Trade Office." 2023(3): 189–98.

Paiman. 2019. *KORELASI DAN REGRESI ILMU-ILMU PERTANIAN*. Yogyakarta: UPY Press.

Permana, Angga Putu, and Suastika Trisna Komang Dewi. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja , Komunikasi Dan Area kinerja Terhadap Kepuasan kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Buleleng." *Jurnal Jnana Satya Dharma* 1(3): 45–52.

Sedarmayanti. 2017. *BUKU PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA*.

Roskina, Sitti, and Ikhfan Haris. *KOMUNIKASI DALAM ORGANISASI (APLIKASI DAN TEORI)*.

Sahir, syafrida hafni. 2021. *Metodologi Penelitian*. Medan: Penerbit KBM INDONESIA.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia." : 244.

Tausari, Sofyan. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.

Turangan, Joyce A, and Fayren Pramudya Setiawan. 2022. "The Effect of Compensation, Work Environment, and Organization Culture on Employee Job Satisfaction." *International Journal of Advanced Engineering and Management Research* 07(04): 36–44.