

Pengaruh Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah

Aldila Rinaldo¹, Agus Wahyudi²

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Bandar Lampung^{1,2}

aldilarinaldo18@gmail.com¹

ABSTRACT.

This study aims to analyze the effect of communication and job satisfaction on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of Central Lampung Regency. This research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of all employees of BPKAD Central Lampung Regency, with a total of 41 respondents selected using a simple random sampling technique. Data were collected through questionnaires, while data analysis was conducted using multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS software. Hypothesis testing was performed using t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2). The results indicate that communication and job satisfaction partially have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, communication and job satisfaction also have a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) value of 0.803 indicates that 80.3% of the variation in employee performance can be explained by communication and job satisfaction, while the remaining percentage is influenced by other factors outside the research model. Job satisfaction is identified as the most dominant variable affecting employee performance. This study is expected to serve as a reference for improving employee performance in local government institutions.

Keywords: Communication; Job Satisfaction; Employee Performance

ABSTRAK.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai BPKAD Kabupaten Lampung Tengah dengan jumlah responden sebanyak 41 orang yang ditentukan menggunakan teknik *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Komunikasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, Komunikasi dan kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,803 menunjukkan bahwa 80,3% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh Komunikasi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Kepuasan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam peningkatan kinerja pegawai di lingkungan pemerintah daerah.

Kata kunci: Komunikasi; Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Keberadaan instansi pemerintahan di suatu wilayah merupakan elemen strategis dalam menopang jalannya pemerintahan daerah dan penyediaan pelayanan publik yang berkualitas. Instansi pemerintah tidak hanya berfungsi sebagai struktur administratif, tetapi juga sebagai perangkat operasional yang memastikan setiap program dan kebijakan pemerintah dapat diimplementasikan secara efektif. Melalui peran tersebut, instansi pemerintahan berkontribusi langsung dalam menjaga stabilitas tata kelola, meningkatkan efisiensi birokrasi, serta menjamin keberlangsungan fungsi pemerintahan di tingkat lokal. Instansi pemerintah berperan sebagai penghubung antara pemerintah dan masyarakat dalam mewujudkan kepentingan publik.

Setiap kebijakan yang dirumuskan oleh pemerintah memerlukan pelaksana yang mampu menerjemahkan tujuan normatif ke dalam tindakan nyata di lapangan. Dalam konteks ini, instansi pemerintahan menjadi ujung tombak pelaksanaan kebijakan publik, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Keberhasilan instansi pemerintah dalam menjalankan perannya akan sangat menentukan sejauh mana kebijakan tersebut dapat memberikan manfaat nyata, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, serta memperkuat kepercayaan publik terhadap kinerja pemerintah (Shefani & Jaya, 2024). Oleh karena itu, organisasi pemerintahan dituntut untuk mampu menjalankan tugas dan kewenangannya secara efektif, efisien, dan bertanggung jawab. Keberhasilan instansi pemerintah dalam menjalankan perannya sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki secara optimal.

Kinerja pegawai merupakan elemen strategis dalam menentukan keberhasilan suatu instansi, karena pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kontribusi sumber daya manusia yang menjalankan seluruh proses kerja. Setiap program, kebijakan, dan aktivitas operasional hanya dapat terlaksana secara efektif apabila didukung oleh kinerja pegawai yang optimal. Oleh karena itu, kinerja tidak hanya dipahami sebagai output kerja semata, tetapi juga mencerminkan tingkat efektivitas, efisiensi, dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja pegawai dipandang sebagai hasil dari kemampuan individu dalam mengelola pekerjaan sesuai dengan standar dan target yang telah ditetapkan organisasi. Kemampuan kerja yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional menjadi faktor penting yang memengaruhi kualitas penyelesaian tugas. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja memadai cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, akurat, dan berorientasi pada hasil. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai tidak dapat dipisahkan dari upaya pengembangan kemampuan kerja, karena kemampuan tersebut menjadi fondasi utama dalam mendorong keberhasilan individu sekaligus pencapaian tujuan instansi secara keseluruhan. (Ndruru, 2024). Kinerja pegawai merupakan capaian kerja yang dihasilkan oleh individu, baik dilihat dari kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya dalam

organisasi. Kinerja mencerminkan sejauh mana pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar, target, dan waktu yang telah ditetapkan, serta menunjukkan tingkat kesungguhan, ketepatan, dan efektivitas dalam bekerja. Dengan demikian, kinerja tidak hanya menggambarkan hasil akhir pekerjaan, tetapi juga proses pelaksanaan tugas yang mencerminkan profesionalisme dan kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi (Viona et al., 2023).

Karyawan yang bekerja dengan penuh kesungguhan dan tanggung jawab akan mampu menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan harapan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu mendorong adanya peningkatan kinerja secara berkelanjutan melalui pembinaan, pengembangan kompetensi, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Upaya peningkatan yang terus-menerus tersebut penting agar karyawan dapat beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan, meningkatkan produktivitas, dan pada akhirnya berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan berkesinambungan (Suryani & Resniawati, 2022).

Pembinaan dan pengelolaan kinerja aparatur pemerintah merupakan proses strategis yang harus dilaksanakan secara berkesinambungan guna memastikan seluruh sumber daya organisasi dapat dimanfaatkan secara optimal. Melalui pembinaan yang terarah, aparatur tidak hanya diarahkan untuk memenuhi standar kinerja yang ditetapkan, tetapi juga didorong untuk mengembangkan kompetensi, sikap profesional, dan komitmen terhadap tugas pelayanan publik. Pengelolaan kinerja yang sistematis memungkinkan organisasi pemerintah melakukan perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, serta evaluasi kinerja secara terintegrasi sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara lebih efektif dan efisien. Selain itu, keberlanjutan dalam pembinaan kinerja menjadi semakin penting seiring dengan meningkatnya kompleksitas pembangunan dan perubahan kebutuhan masyarakat. Aparatur pemerintah dituntut untuk mampu beradaptasi dengan dinamika lingkungan kerja, perkembangan kebijakan, serta kemajuan teknologi informasi yang memengaruhi pola pelayanan publik. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) dapat membantu organisasi pemerintah meningkatkan kualitas pelayanan, memperkuat akuntabilitas, serta menjaga kepercayaan publik dalam menghadapi tuntutan pelayanan yang semakin beragam dan kompetitif.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Tengah merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah. Pelaksanaan tugas tersebut menuntut ketelitian, akurasi, serta koordinasi yang baik antarpegawai agar proses perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan keuangan daerah dapat berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Oleh karena itu, kinerja pegawai BPKAD menjadi faktor penting dalam mendukung akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan daerah.

Berdasarkan data penilaian kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Tengah, kinerja organisasi secara umum berada pada kategori baik dengan nilai 83,57%. Namun demikian, pencapaian kinerja

pada masing-masing indikator belum menunjukkan keseragaman, terutama pada aktivitas kerja yang menuntut koordinasi lintas unit dan akurasi penyampaian informasi. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa efektivitas komunikasi organisasi serta tingkat kepuasan kerja pegawai memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Hal ini tercermin dari beberapa indikator kinerja yang belum mencapai target, antara lain penyusunan dokumen perubahan KUA dan PPAS dengan capaian 50%, pelaksanaan rekonsiliasi penerimaan dan pengeluaran kas serta pemungutan dan pemotongan atas SP2D sebesar 60%, serta kegiatan rekonsiliasi dan verifikasi aset serta laporan keuangan yang baru mencapai 75%.

Komunikasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena menjadi sarana penyampaian informasi, instruksi, dan koordinasi, komunikasi yang efektif membentuk sikap kerja positif, menciptakan hubungan yang harmonis, dan memperlancar penyelesaian tugas, hubungan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan membuat tugas lebih jelas dan pekerjaan lebih efisien, sehingga mendukung kelancaran operasional dan peningkatan kinerja instansi (Ndruru, 2024). Komunikasi merupakan proses dinamis yang melibatkan kegiatan penyampaian dan penerimaan pesan antara individu atau kelompok dengan tujuan membangun kesamaan pemahaman. Proses ini tidak hanya berkaitan dengan pengiriman informasi, tetapi juga bagaimana pesan tersebut disusun, disampaikan, dan dimaknai oleh penerima sesuai dengan maksud pengirim. Kejelasan pesan, media yang digunakan, serta kemampuan penerima dalam menafsirkan informasi menjadi faktor penting dalam menentukan efektivitas komunikasi. Komunikasi dipengaruhi oleh berbagai konteks, seperti latar belakang sosial, budaya, pengalaman, dan situasi yang melingkupi proses interaksi. Perbedaan persepsi atau adanya hambatan dalam penyampaian pesan dapat menyebabkan terjadinya kesalahpahaman. Oleh karena itu, umpan balik memegang peran penting dalam memastikan bahwa pesan yang disampaikan telah dipahami dengan tepat. Dalam konteks organisasi dan pendidikan, komunikasi yang efektif menjadi sarana utama dalam membangun hubungan, koordinasi, dan pencapaian tujuan Bersama. (Viona et al., 2023). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ndruru, 2024), (Viona et al., 2023), (Aprianty, 2021) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Shefani & Jaya, 2024) menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti di lingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Tengah, pola komunikasi yang diterapkan pimpinan belum sepenuhnya mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Informasi dan arahan kerja yang disampaikan masih berpotensi ditafsirkan berbeda oleh pegawai, sehingga koordinasi dan kerja sama antarunit kerja belum berjalan secara optimal. Kondisi tersebut berimplikasi pada pencapaian kinerja organisasi yang belum sepenuhnya memenuhi target, sebagaimana ditunjukkan oleh masih adanya indikator kinerja yang belum tercapai secara maksimal. Situasi ini mengindikasikan bahwa Komunikasi pimpinan memiliki peran

penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Lampung Tengah.

Kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berpengaruh langsung terhadap sikap, perilaku, dan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung bekerja lebih optimal, menunjukkan komitmen yang kuat, serta memiliki sikap positif terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kondisi ini mendorong peningkatan prestasi kerja karena pegawai merasa termotivasi untuk memberikan hasil terbaik bagi organisasi. Selain itu, kepuasan kerja juga berperan dalam membentuk kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pemenuhan kebutuhan kerja, lingkungan yang kondusif, serta sistem penghargaan yang adil akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dan loyalitas. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan. (Alfaiz & Jamaludin, 2025).

Kepuasan kerja dapat dipahami sebagai bentuk respons psikologis pegawai terhadap berbagai aspek yang melekat pada pekerjaannya. Respons ini tercermin dalam penilaian individu mengenai sejauh mana pekerjaan mampu memenuhi kebutuhan, harapan, dan nilai pribadi pegawai. Perasaan positif atau negatif yang muncul tidak hanya berkaitan dengan tugas yang dikerjakan, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta sistem penghargaan yang diterapkan organisasi. Oleh karena itu, kepuasan kerja bersifat subjektif dan dapat berbeda antara satu pegawai dengan pegawai lainnya meskipun berada dalam kondisi kerja yang sama. Tingkat kepuasan kerja memiliki implikasi penting terhadap sikap dan perilaku pegawai dalam organisasi. Pegawai yang merasa puas cenderung menunjukkan motivasi kerja yang lebih tinggi, komitmen organisasi yang kuat, serta kinerja yang optimal. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat memicu sikap apatis, penurunan produktivitas, dan meningkatnya keinginan untuk berpindah kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi faktor strategis yang perlu diperhatikan oleh manajemen sebagai upaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berkelanjutan. (Sudiyanto, 2020). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Waode et al., 2025), (Rahma et al., 2024), (Sudiyanto, 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nastiti, 2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan prediksi rekap absensi Pegawai BPKAD Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2025, tingkat kehadiran pegawai menunjukkan rata-rata sebesar 77,82%, dengan sekitar 12 Pegawai tidak hadir setiap bulan. Persentase kehadiran tersebut mengindikasikan bahwa kehadiran pegawai belum sepenuhnya optimal dan cenderung berfluktuasi sepanjang tahun. Kondisi ini dapat dipahami sebagai fenomena awal yang mencerminkan adanya permasalahan kepuasan kerja, karena tingkat kepuasan kerja yang rendah sering kali berdampak pada konsistensi kehadiran pegawai. Ketidakhadiran yang relatif tinggi berpotensi menghambat kelancaran koordinasi dan efektivitas pelaksanaan tugas, sehingga secara tidak

langsung dapat memengaruhi kinerja organisasi. Oleh karena itu, kepuasan kerja pegawai menjadi isu penting yang perlu dikaji lebih lanjut dalam rangka mendukung peningkatan kinerja Pegawai secara berkelanjutan.

Berdasarkan latar belakang fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Lampung Tengah, dengan judul "PENGARUH KOMUNIKASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BPKAD KABUPATEN LAMPUNG TENGAH".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain kausalitas yang bertujuan menganalisis pengaruh komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, dilaksanakan pada tahun 2025 di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Tengah. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai BPKAD Lampung Tengah yang berjumlah 70 orang, dengan sampel sebanyak 41 responden yang ditentukan menggunakan rumus *Slovin* dan teknik *simple random sampling*. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator variabel komunikasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai, menggunakan skala *Likert* lima poin. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dan studi lapangan (*field research*) dengan penyebaran kuesioner secara *online* melalui *Google Form*. Teknik analisis data meliputi analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, heterokedastisitas, dan multikolinieritas, serta analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis secara simultan melalui uji *F* dan secara parsial melalui uji *t*, dengan pengolahan data menggunakan perangkat lunak *SPSS* versi 27.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Pengumpulan Data Responden

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai BPKAD Kabupaten Lampung Tengah sebagai responden penelitian dengan menggunakan skala *Likert* sebagai alat ukur. Jumlah populasi pegawai sebanyak 70 orang, dan berdasarkan perhitungan ukuran sampel menggunakan rumus *Slovin* dengan teknik *simple random sampling*, diperoleh jumlah sampel sebanyak 41 responden yang selanjutnya dianalisis dalam penelitian ini. Proses penyebaran kuesioner dilakukan secara daring melalui *Google Form*, dan seluruh kuesioner dari 41 responden berhasil dikumpulkan serta dinyatakan lengkap dan layak untuk diolah, sehingga tingkat respons responden mencapai 100 persen. Tingginya tingkat pengembalian kuesioner menunjukkan adanya partisipasi dan dukungan yang baik dari responden terhadap pelaksanaan penelitian ini. Data yang terkumpul kemudian diinput dan diolah menggunakan perangkat lunak *SPSS* untuk keperluan analisis statistik, sehingga hasil dan temuan penelitian dapat dianalisis

secara kuantitatif berdasarkan variabel komunikasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran umum mengenai latar belakang pegawai BPKAD Kabupaten Lampung Tengah yang menjadi objek penelitian, meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Berdasarkan jenis kelamin, responden terdiri dari pegawai laki-laki dan perempuan yang secara proporsional terlibat dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Ditinjau dari aspek usia, responden berada pada rentang usia produktif, yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki potensi kerja yang optimal baik dari segi fisik maupun mental. Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden telah memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan di bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah. Sementara itu, dilihat dari masa kerja, responden memiliki pengalaman kerja yang beragam, mulai dari pegawai dengan masa kerja relatif singkat hingga pegawai dengan masa kerja yang cukup lama. Secara keseluruhan, karakteristik responden menunjukkan bahwa pegawai BPKAD Kabupaten Lampung Tengah memiliki latar belakang yang memadai untuk memberikan informasi yang akurat dan relevan terkait komunikasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai sebagai dasar analisis penelitian selanjutnya.

Uji Statistik Deskriptif

Tabel 1. Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komunikasi	41	36.00	50.00	44.1951	3.77637
Kepuasan Kerja	41	37.00	50.00	44.1463	3.84422
Kinerja	41	41.00	60.00	51.3415	4.66696
Valid N (listwise)	41				

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif di atas, distribusi data yang didapat adalah:

1. Variabel komunikasi memiliki nilai minimum sebesar 36,00 dan nilai maksimum sebesar 50,00 dengan nilai rata-rata sebesar 44,1951 dan standar deviasi sebesar 3,77637. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap gaya komunikasi pimpinan berada pada kategori sangat tinggi. Nilai standar deviasi yang relatif kecil menunjukkan bahwa jawaban responden cukup homogen.
2. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai minimum sebesar 37,00 dan nilai maksimum sebesar 50,00 dengan nilai rata-rata sebesar 44,1463 dan standar deviasi sebesar 3,84422. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja

pegawai berada pada kategori sangat tinggi dengan tingkat variasi jawaban yang tidak terlalu menyebar.

3. Variabel kinerja pegawai memiliki nilai minimum sebesar 41,00 dan nilai maksimum sebesar 60,00 dengan nilai rata-rata sebesar 51,3415 dan standar deviasi sebesar 4,66696. Nilai rata-rata yang tinggi menunjukkan bahwa kinerja pegawai berada pada kategori sangat tinggi, meskipun terdapat variasi antar responden yang ditunjukkan oleh nilai standar deviasi yang sedikit lebih besar dibandingkan variabel lainnya.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Komunikasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} , sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Hal ini sejalan dengan pendapat Ghozali (2021) yang menyatakan bahwa item yang memiliki nilai korelasi lebih besar dari r_{tabel} dapat dianggap valid dan mampu merepresentasikan konstruk yang diukur. Uji Validitas dilakukan dengan mengkolerasikan masing-masing dengan skor total variable. Selanjutnya angka kolerasi yang dihasilkan akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ yaitu 0,3081 dari 41 responden.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan SPSS 27. Berdasarkan pengujian validitas masing-masing variabel memiliki pernyataan, dimana 10 pernyataan untuk variabel bebas (X_1, X_2) dan 12 pernyataan untuk variabel terikat (Y) jawaban responden telah memiliki validitas yang cukup baik. Hasil keseluruhan dari pengujian validitas terhadap instrumen pernyataan untuk variabel Komunikasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) serta Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat dari tabel berikut:

Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 2. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : data diolah, 2026.

Item Pernyataan	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
1	0,3081	0,813	Valid
2	0,3081	0,627	Valid
3	0,3081	0,703	Valid
4	0,3081	0,605	Valid
5	0,3081	0,607	Valid
6	0,3081	0,756	Valid
7	0,3081	0,580	Valid
8	0,3081	0,455	Valid
9	0,3081	0,607	Valid
10	0,3081	0,623	Valid
11	0,3081	0,641	Valid

12	0,3081	0,648	Valid
Rata - rata	0,3081	0,638	Valid

Berdasarkan tabel 2. dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang kinerja pegawai (Y) memiliki nilai r_{hitung} dengan nilai rata-rata r_{hitung} 0,638 lebih besar dari r_{tabel} 0,3081. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai kinerja pegawai tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Komunikasi (X_1)

Tabel 3. Uji Validitas Komunikasi (X_1)

Sumber : data diolah, 2026

Item Pernyataan	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
1	0,3081	0,765	Valid
2	0,3081	0,389	Valid
3	0,3081	0,635	Valid
4	0,3081	0,681	Valid
5	0,3081	0,725	Valid
6	0,3081	0,625	Valid
7	0,3081	0,734	Valid
8	0,3081	0,691	Valid
9	0,3081	0,678	Valid
10	0,3081	0,624	Valid
Rata - rata	0,3081	0,654	Valid

Berdasarkan tabel 3. dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang Komunikasi (X_1) memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,3081, dengan nilai rata-rata r_{hitung} = 0,654. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai Komunikasi tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Kepuasan Kerja (X_2)

Tabel 4. Uji Validitas Kepuasan Kerja (X_2)

Sumber : data diolah, 2026.

Item Pernyataan	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
1	0,3081	0,905	Valid
2	0,3081	0,725	Valid
3	0,3081	0,786	Valid
4	0,3081	0,888	Valid
5	0,3081	0,610	Valid
6	0,3081	0,424	Valid
7	0,3081	0,785	Valid

Item Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
8	0,3081	0,593	Valid
9	0,3081	0,657	Valid
10	0,3081	0,587	Valid
Rata - rata	0,3081	0,696	Valid

Berdasarkan tabel 4. dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang kepuasan kerja (X_2) memiliki nilai r_{hitung} dengan nilai rata-rata $r_{hitung} = 0,696$ lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,3081. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai kepuasan kerja (X_2) tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Realibilitas Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 5. Uji Reabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.854	12

Hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai Alpha Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,854, dan atas hasil ini dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang di gunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai alpha-nya sebesar $0,854 > 0,60$. Dengan demikian, instrumen pengukuran variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian serta dapat dilanjutkan pada tahap analisis berikutnya.

Komunikasi (X_1)

Tabel 6. Uji Reabilitas Komunikasi (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.852	10

Hasil uji reliabilitas terhadap variabel Komunikasi (X_1), diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,852 dengan jumlah item pernyataan sebanyak 10 butir. Nilai Cronbach's Alpha tersebut lebih besar dari batas minimum 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Komunikasi (X_1) memiliki tingkat konsistensi internal yang baik.

Dengan demikian, instrumen pengukuran variabel Komunikasi (X_1) dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian serta dapat dilanjutkan pada tahap analisis berikutnya.

Kepuasan Kerja (X_2)

Tabel 7. Uji Reabilitas Kepuasan Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.882	10

Hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai Alpha Kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,882, dan atas hasil ini dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang di gunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai alpha-nya sebesar $0,882 > 0,60$. Ini berarti Kepuasan kerja (X_2) dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian serta dapat dilanjutkan pada tahap analisis berikutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 8. Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Pegawai (Y)	.101	41	.200*	.973	41	.436
Gaya Komunikasi (X)	.171	41	.004	.939	41	.029
Kepuasan Kerja (X2)	.175	41	.003	.921	41	.007

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

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil analisis tabel 8 Signifikan Y (0.436), X_1 (0.029) > 0.05 maka disimpulkan bahwa variable Kinerja Pegawai dan Komunikasi berdistribusi Normal sedangkan Kepuasan kerja (0.007) < 0.05 maka dinyatakan data tidak sepenuhnya berdistribusi normal.

Meskipun hasil uji normalitas menunjukkan bahwa tidak seluruh variabel berdistribusi normal secara sempurna, analisis regresi linear berganda tetap dapat dilakukan. Hal ini dikarenakan jumlah sampel dalam penelitian ini lebih dari 30 responden, sehingga berdasarkan Teorema Limit Tengah (*Central Limit Theorem*), data dapat dianggap mendekati distribusi normal. Dengan demikian, data penelitian dinyatakan memenuhi asumsi normalitas secara statistik dan dapat dilanjutkan pada tahap pengujian selanjutnya.

Uji Heterokedasitas

Tabel 9. Uji Heterokedasitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.808	2.055		.880	.385
	Gaya Komunikasi (X)	-.076	.057	-.282	-1.349	.185
	Kepuasan Kerja (X2)	.076	.056	.286	1.364	.181

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan hasil analisis tabel 9 diperoleh nilai signifikansi X_1 (0.185) dan X_2 (0.181) > 0.05 maka disimpulkan tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Uji Multikolonieritas

Tabel 10. Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.322	4.295		-.075	.941		
	Gaya Komunikasi (X)	.294	.118	.238	2.492	.017	.568	1.762
	Kepuasan Kerja (X2)	.875	.116	.721	7.542	<.001	.568	1.762

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis tabel 10 diperoleh nilai tolerance X_1 (0.568) dan X_2 (0.568) > 0.1 sedangkan nilai VIF X_1 (1.762) dan X_2 (1.762) < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.803	.792	2.126

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Gaya Komunikasi (X)

Berdasarkan hasil analisis tabel 11 diperoleh nilai R Square (0.803) mendekati 1, menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan semakin kuat. Dan diperoleh persentase keragaman Variabel Kinerja Pegawai (Y) yang dapat dijelaskan oleh variable Komunikasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) Adalah 80.3% sedangkan 19.7% dijelaskan variable lain diluar model regresi.

Uji regresi Linear Berganda

Tabel 12. Uji regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.322	4.295		-.075	.941
	Gaya Komunikasi (X)	.294	.118	.238	2.492	.017
	Kepuasan Kerja (X2)	.875	.116	.721	7.542	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

$$Y = -0.322 + 0.294X_1 + 0.875X_2$$

- Jika Komunikasi (X₁) dan Kepuasan kerja (X₂) bernilai nol, maka kinerja pegawai diprediksi bernilai -0.322.
- Berdasarkan variable Komunikasi (X₁) hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variable Komunikasi (X₁) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai B = 0.294, artinya apabila terjadi kenaikan variable Komunikasi (X₁) sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variable Kinerja pegawai (Y) sebesar 0.294.
- Berdasarkan variable Kepuasan kerja (X₂) hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variable Kepuasan kerja (X₂) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai B = 0.875, artinya apabila terjadi kenaikan variable Kepuasan kerja (X₂) sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variable Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.875.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 13. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	699.413	2	349.707	77.348	<.001 ^b
	Residual	171.806	38	4.521		
	Total	871.220	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Gaya Komunikasi (X)

Berdasarkan hasil analisis tabel 13 diatas, didapatkan nilai f hitung (77.320) > f tabel (3.24) dan nilai signifikan (<0.001) < 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga H₁ diterima dan H₀ ditolak.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 14. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.322	4.295		-.075	.941
	Gaya Komunikasi (X)	.294	.118	.238	2.492	.017
	Kepuasan Kerja (X2)	.875	.116	.721	7.542	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan analisis tabel 14 diperoleh

- nilai t_{hitung} (2.492) $> t_{tabel}$ (2.02439) dan nilai signifikan (0.017) < 0.05 Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak.
- nilai t_{hitung} (7.542) $> t_{tabel}$ (2.02439) dan nilai signifikan (<0.001) < 0.05 . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H_3 diterima dan H_0 ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa Komunikasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 77,320 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,24 serta nilai signifikansi $< 0,001$ yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh simultan antara Komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Hasil uji koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,803 menunjukkan bahwa sebesar 80,3% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh Komunikasi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 19,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut memiliki kontribusi yang kuat dalam menjelaskan kinerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Ghozali (2021) yang menyatakan bahwa nilai R Square yang mendekati 1 menunjukkan kemampuan model regresi yang kuat dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan layak dan memiliki daya jelaskan yang baik.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Lampung Tengah tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil sinergi antara Komunikasi yang efektif dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kedua aspek tersebut secara bersamaan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel Komunikasi (X_1) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,492 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,02439 serta nilai signifikansi sebesar 0,017 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik Komunikasi yang diterapkan dalam organisasi, baik komunikasi antara pimpinan dengan pegawai maupun antarpegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Temuan ini sejalan dengan teori komunikasi organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2020), yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif berperan penting dalam menciptakan kejelasan tugas, mengurangi kesalahpahaman, serta meningkatkan koordinasi kerja. Komunikasi yang terbuka, jelas, dan dua arah memungkinkan pegawai memahami tujuan organisasi serta peran yang harus dijalankan, sehingga berdampak positif terhadap pencapaian kinerja.

Dalam konteks BPKAD Kabupaten Lampung Tengah, Komunikasi yang baik sangat dibutuhkan mengingat tugas dan fungsi organisasi berkaitan erat dengan pengelolaan keuangan dan aset daerah yang menuntut ketelitian, akurasi, serta kerja sama yang tinggi. Komunikasi yang tidak efektif dapat menimbulkan kesalahan administrasi maupun keterlambatan pekerjaan, yang pada akhirnya menurunkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga mendukung temuan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa Komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Komunikasi merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh pimpinan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan BPKAD Kabupaten Lampung Tengah.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 7,542 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,02439 serta nilai signifikansi $< 0,001$ yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien regresi dan t hitung yang lebih besar dibandingkan variabel lainnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan, yang tercermin dalam moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, bekerja dengan sungguh-sungguh, dan berupaya memberikan hasil kerja yang optimal.

Dalam lingkungan kerja BPKAD Kabupaten Lampung Tengah, kepuasan kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti beban kerja, sistem penghargaan, hubungan kerja, serta kondisi lingkungan kerja. Tingginya kepuasan

kerja akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih bertanggung jawab dan profesional dalam mengelola keuangan dan aset daerah, sehingga kinerja organisasi secara keseluruhan dapat meningkat.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, upaya peningkatan kepuasan kerja perlu menjadi perhatian utama manajemen dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan secara komprehensif pada Bab IV mengenai pengaruh Komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Tengah, maka dapat ditarik kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Komunikasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Lampung Tengah. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari sinergi antara faktor komunikasi organisasi dan kondisi psikologis pegawai dalam bekerja.
2. Komunikasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Lampung Tengah. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif, baik antara pimpinan dengan pegawai maupun antarpegawai, mampu meningkatkan pemahaman terhadap tugas, memperlancar koordinasi kerja, serta meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.
3. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Lampung Tengah. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, sikap kerja yang positif, serta komitmen yang kuat terhadap organisasi, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja secara optimal.
4. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,803, yang berarti bahwa sebesar 80,3% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh Komunikasi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 19,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.
5. Berdasarkan nilai koefisien beta terstandarisasi, kepuasan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan Komunikasi. Temuan ini menunjukkan bahwa aspek kepuasan kerja menjadi faktor kunci yang perlu mendapatkan perhatian utama dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfaiz, M. D., & Jamaludin, A. (2025). Pengaruh kepuasan kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Adiluhung Kahuripan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(3), 3076–3088.
- Ambalele, E. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nampar Nos Ruteng. *Jurnal Ekonomi Prioritas*, 3(3), 210–217.
- Aprianty, D. (2021). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Tasikmalaya. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 6(2).
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Mafra, N. U. (2017). Pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 2(1).
- Nastiti, R. W. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif pada PT Fuboru. *SIBATIK Journal*, 1(11), 2337–2348.
- Ndruru, P. (2024). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Hilisalawa'ahe. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 241–253.
- Rahma, F. A., Permatasari, B., & Candra, A. (2024). Pengaruh kepuasan kerja dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai Kantor Walikota Bandar Lampung (studi pada bagian protokol dan komunikasi pimpinan). *Journal of Management Small and Medium Enterprises (SME's)*, 17(3), 5–11.
- Shefani, A. N., & Jaya, R. C. (2024). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai ASN jabatan fungsional Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(2), 862–872.
- Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93–115.
- Suryani, H., & Resniawati, R. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harper Purwakarta. *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, 5(1), 79–90.
- Viona, O., Abunawas, & Hastuti, D. (2023). Pengaruh komitmen organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(2), 66–77.
- Waode, A. C., Romadhoni, B., & Andayaningsih, S. (2025). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar. *Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi*, 5(3), 184–192.