

## **PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG**

**Azgina Fadhilah<sup>1\*</sup>, M. Afuan<sup>2</sup>, Riri Putri Dika<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang, Indonesia

Corresponding Author : Azgina Fadhilah [azgina28@gmail.com](mailto:azgina28@gmail.com)

---

### **ARTICLE INFO**

Kata Kunci:

Budaya Kerja; Komunikasi;  
Kinerja Pegawai; Kepuasan  
Kerja

*Received : 26, Juli 2025*

*Revised : 29, Oktober 2025*

*Accepted: 16, November 2025*

*Published: 30, November 2025*

©2025The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pesisir Selatan. Penelitian menggunakan metode analisis jalur dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner dari pegawai instansi terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (a) Budaya Kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja; (b) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja; (c) Budaya Kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai; (d) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai; (e) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai; (f) Budaya Kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja; dan (g) Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja. Temuan ini menekankan pentingnya komunikasi dalam meningkatkan kinerja melalui kepuasan kerja.

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of Work Culture and Communication on Employee Performance with Job Satisfaction as an intervening variable at the Public Works and Spatial Planning Agency of Pesisir Selatan Regency. The study uses a path analysis method with data collected through questionnaires from employees of related agencies. The results of the study indicate that: (a) Work Culture has a negative but insignificant effect on Job Satisfaction; (b) Communication has a positive and significant effect on Job Satisfaction; (c) Work Culture has a negative but insignificant effect on Employee Performance; (d) Communication has a positive and significant effect on Employee Performance; (e) Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance; (f) Work Culture has a negative but insignificant effect on Performance through Job Satisfaction; and (g) Communication has a significant positive effect on Performance through Job Satisfaction. These findings emphasize the importance of communication in improving performance through job satisfaction.*

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia sangat penting bagi organisasi, karena sumber daya manusia mendukung terbentuknya dan berjalannya organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Tanpa sumber daya manusia, akan sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya dengan baik. Oleh karena itu dalam suatu organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia agar tercipta efisiensi kerja yang baik dalam organisasi tersebut. Kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kekuatan atau keberhasilan atas kinerja organisasi. Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan mana kala kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi (Hafidzi *et al.* 2023).

Organisasi dan perusahaan selalu membutuhkan kepemimpinan dan manajemen yang kuat untuk meningkatkan efektivitas dua perusahaan. Jika ia memiliki sumber daya manusia yang sangat baik, efektivitas perusahaan tercapai. Peningkatan sumber daya manusia agak mutlak. Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor keputusan untuk organisasi dan keberhasilan perusahaan. Organisasi dan organisasi bisnis telah dibuat. Ini ditentukan oleh kinerja yang diciptakan oleh karyawan. Kinerja karyawan dapat diukur dengan meninjau hasil kerja, terlepas dari apakah memenuhi standar operasional yang diterapkan oleh perusahaan (Hafidzi *et al.* 2023)

Komunikasi adalah proses penyampaian informasi ide-ide dari satu pihak ke pihak lainnya, baik dari individu maupun kelompok untuk dapat menginterpretasikannya sesuai dengan yang dimaksud, dan melaksanakan tugas-tugas dengan sebaik-baiknya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Jadi, dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari seorang komunikator kepada komunikan atau pengirim pesan dari satu pihak kepada pihak lain untuk mendapatkan saling pengertian. Komunikasi yang berjalan dengan lancar akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja masing-masing pegawai melalui kepuasan kerja. Kepuasan Kerja merupakan suatu kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi, dengan tujuan agar kebutuhannya dapat terpenuhi dengan baik (Wandi 2022)

Hasil penelitian oleh (Tuladhar *et al.* 2024) menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Variabel komunikasi yang dilakukan menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Menurut Wahyuningsih dan Kirono (2024) pengertian kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai

hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu.

Kinerja pegawai adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi (Triastuti 2023).

Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan (Gusti 2024).

Idris dan Ardasanti (2022) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok tertentu untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Menurut Diyah, (2021) "kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan". Sedangkan "Kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja". Davis dalam mengemukakan bahwa "*jobsatisfaction is the favorableness with employees view their work*" (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja).

Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang adalah dinas yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat sekaligus membantu presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara, yang memiliki pegawai sebanyak 98 pegawai. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten pesisir selatan, di dapatlah beberapa permasalahan yang terjadi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Komunikasi yang kurang baik dan belum maksimalnya kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang sehingga kinerja tidak tercapai secara maksimal.

Diketahui bahwa jumlah Pegawai ASN di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2021-2023 yang berjumlah 98 pegawai yang keseluruhannya. Berikut tabel laporan hasil penilaian kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pesisir Selatan.

**Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Pegawai Bidang Kasubag Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2021-2023**

No.	Aspek-Aspek Penilaian Kinerja	Target (%)	Capaian Kinerja ( % )		
			2021	2022	2023
1.	Orientasi Pelayanan	100%	81	85	83
2.	Integritas	100%	92	92	92
3.	Komitmen	100%	81	83	83
4.	Disiplin	100%	81	84	84
5.	Kerjasama	100%	80	83	82
<b>Rata-rata Jumlah Perilaku Kerja</b>		<b>100%</b>	<b>83%</b>	<b>85,4 %</b>	<b>84,8%</b>

*Sumber: Dinas PUPR Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2021-2023.*

Berdasarkan tabel 1. diatas, dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pesisir Selatan selama 3 tahun terakhir mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun. Dengan penilaian kinerja dan hasil kerja mengenai orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama. Dari target kinerja pegawai yang telah ditentukan setiap tahunnya sebesar 100%. Dimana pada tahun 2021 rata-rata mencapai 83%, selanjutnya pada tahun 2022 rata-rata mencapai 85,4%, dan pada tahun 2023 rata-rata mencapai 84,8%. Hal ini menunjukkan belum terealisasi dengan baik. Untuk itu, haruslah memiliki kinerja yang baik, Namun pada kenyataannya terdapat hal yang kurang memuaskan dari aspek produktivitas (jumlah laporan pertanggung jawaban tidak sesuai target), kualitas dan kendala pekerjaan pegawai (permasalahan dan laporan di tiap tahun hampir sama), memanfaatkan waktu yang tersisa (keterlambatan, keluar saat jam kerja). Selain itu, pengaruh kinerja pegawai juga melibatkan komunikasi antar atasan dengan bawahan maupun sesama pegawai didalam organisasi tersebut, budaya kerja yang diterapkan oleh atasan juga mempengaruhi kinerja pegawai didalam organisasi. kedua kategori tersebut masih tergolong rendah.

Berdasarkan pada latar belakang serta permasalahan yang ada, dapat dilihat bahwa adanya keterkaitan antara Budaya kerja dan komunikasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Budaya Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Pesisir Selatan.**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah di uraikan tersebut, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian: Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pekerjaan umum

dan Penataan ruang Kabupaten Pesisir Selatan? Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap Kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pesisir Selatan? Bagaimana pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pesisir Selatan Bagaimana pengaruh Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pesisir Selatan? Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pesisir Selatan? Bagaimana pengaruh Budaya kerja terhadap kinerja Pegawai dengan kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pesisir Selatan? Bagaimana pengaruh Komunikasi terhadap kinerja Pegawai dengan kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pesisir Selatan?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Timpal (2018) kinerja karyawan adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya dan orientasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

### **Budaya Kerja**

Budaya kerja merupakan sebuah pandangan hidup yang memiliki nilai yang dapat diterapkan menjadi sebuah kebiasaan dan dapat dijadikan standar berperilaku dalam sebuah perusahaan (Marbun *et al.* 2019).

### **Komunikasi**

Komunikasi adalah proses sosial dimana individu-individu menggunakan simbol-simbol untuk menciptakan dan menginterpretasikan makna dalam lingkungan mereka. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Bernard Berelson dan Gary A. Steiner mereka mengatakan bahwa komunikasi merupakan transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya, dengan menggunakan symbol-symbol, kata kata, gambar, figur, grafik, dan sebagaimana tindakan atau proses transmisi itulah yang disebut dengan komunikasi (Jarwo *et al.* 2021).

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Tirtayasa (2020) Kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya.

## **PENELITIAN SEBELUMNYA**

(Manafe 2022) Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia).

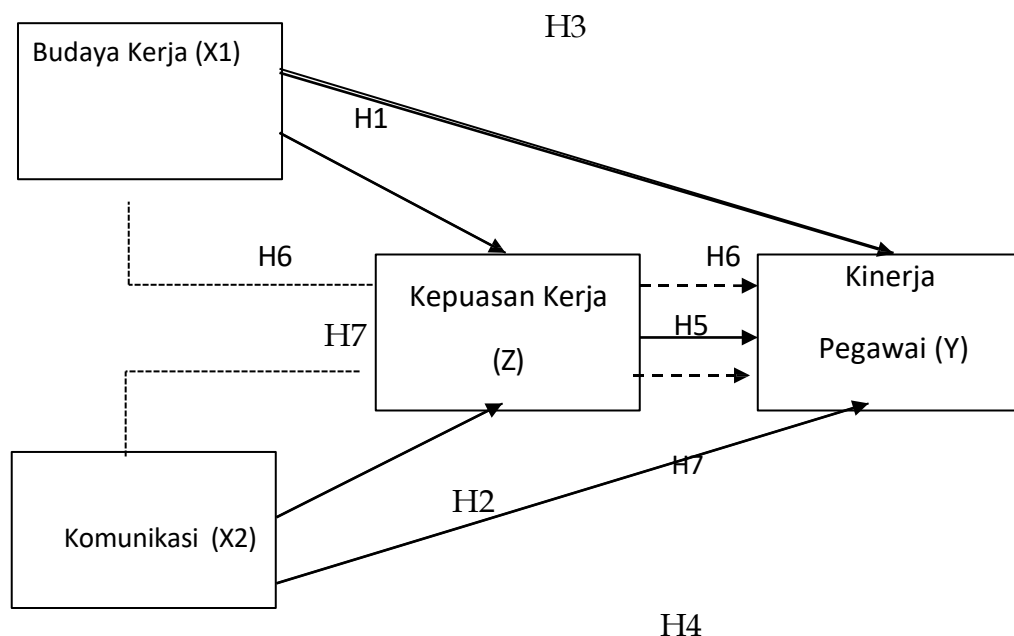


(Saputra *et al.*, 2022) Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.

Berdasarkan rumusan masalah, kerangka pikir dan landasan teori maka penulis merumuskan hipotesis:

- H1 : Diduga budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
- H2 : Diduga komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasanKerja
- H3 : Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadapkinerja pegawai
- H4 : Diduga komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
- H5 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjapegawai
- H6 : Diduga budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kinerja pegawai
- H7 : Diduga komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasankerja dengan kinerja pegawai

## KERANGKA PIKIR



**Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian**

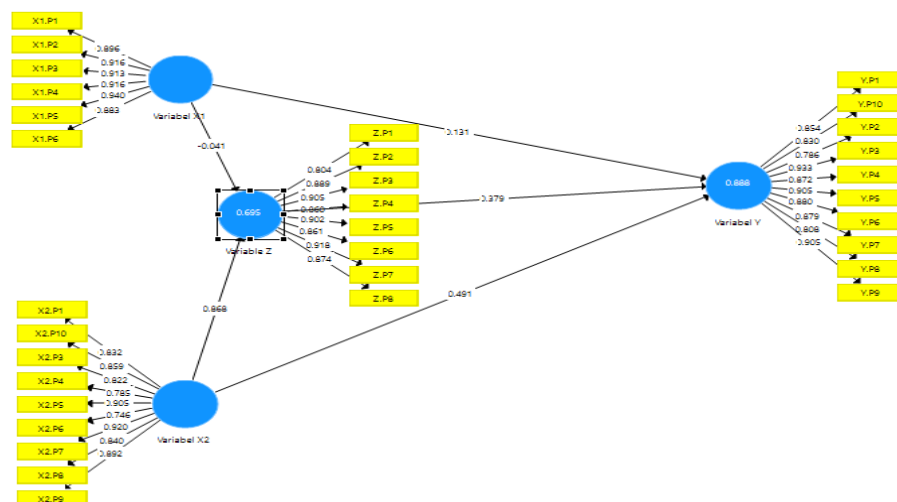
## METODOLOGI

Metode ini disebut juga metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Pada penelitian ini penulis menggunakan desain penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian dan permasalahan yang akan diteliti dan dirumuskan, maka penelitian dapat digolongkan pada penelitian yang bersifat deskriptif dan kausal. Variabel-variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini, variabel dependen (Y) Kinerja Pegawai variabel independen (X) Budaya kerja(X<sub>1</sub>) dan Komunikasi (X<sub>2</sub>), serta variabel intervening (Z) Kepuasan Kerja.

## HASIL PENELITIAN

Dengan skor konstruknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam tahap pengembangan kolerasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *Convergent Validity* di atas 0,7.

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



**Gambar 2. Hasil Outer Loading**

Dari gambar di atas dapat dilihat nilai outer loading yang valid sesuai dengan nilai convergent validity. Sehingga uji validitas komitmen organisasional, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Karena uji validitas Budaya Kerja, Komunikasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai dari Sembilan puluh delapan.

**Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Kerja	0,829
Komunikasi	0,716
Kinerja Pegawai	0,750
Kepuasan Kerja	0,770

Sumber: Hasil Uji Outer Model Smart PLS 2025

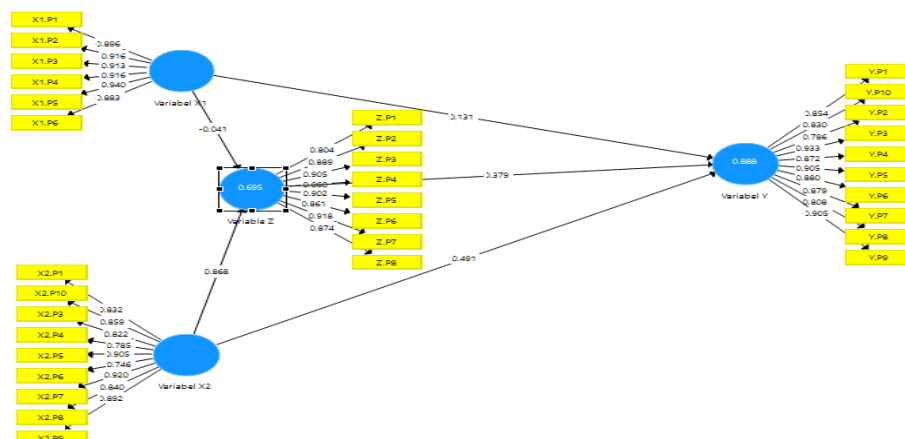
Disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

**Tabel 3. Nilai Reliabilitas**

Konstruk (Variabel)	Composite reliability	Cronbachs alpha	Keterangan
Budaya Kerja (X1)	0,959	0,967	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,953	0,958	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,963	0,968	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,957	0,964	Reliabel

Sumber: Hasil Uji Reability and Validity SmartPLS 2025

Ditemukan nilai composite reliability dan nilai crombach alpha masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau reliable. Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.



**Gambar 3. Structural/Inner Model**



Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian inner model maka dievaluasi melalui nilai R-Squared, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square pada tabel:

**Tabel 4. Nilai Square**

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja	0,888	0,885
Kinerja Pegawai	0,695	0,688

Sumber: Hasil Uji R Square Smart PLS 2025

Pada tabel 4 terlihat nilai  $R^2$  konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,863 atau sebesar 86,3% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja. Sisanya sebesar 13,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai  $R^2$  untuk konstruk Kinerja Pegawai sebesar 0,917 atau sebesar 91,7% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Pegawai. Sisanya sebesar 8,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Selanjutnya Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka  $H_0$  ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka  $H_a$  diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural*:

**Tabel 5. Result For Inner Weight**

Uraian	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values	Ket
Budaya Kerja => Kepuasan Kerja	-0,041	-0,045	0,098	0,420	0,674	Hipotesis ditolak
Komunikasi =>	0,868	0,874	0,098	8,656	0,000	Hipotesis diterima

Kepuasan Kerja						
Budaya Kerja => Kinerja Pegawai	0,131	0,114	0,084	1,558	0,120	Hipotesis ditolak
Komunikasi => Kinerja Pegawai	0,491	0,522	0,174	2,821	0,005	Hipotesis diterima
Kepuasan Kerja => Kinerja Pegawai	0,379	0,364	0,171	2,220	0,027	Hipotesis diterima

Sumber: Hasil Uji inner Model Smart PLS 2025

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada tabel di atas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk penempatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh penempatan kerja, beban kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya analisis jalur sebagai berikut:

**Tabel 6. Result Path Analysis**

Uraian	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T-Statistic (O/STDEV)	P-Values	Ket
Budaya Kerja => Kepuasan Kerja => Kinerja Pegawai	-0,016	-0,007	0,034	0,460	0,646	Hipotesis ditolak
Komunikasi => Kepuasan Kerja => Kinerja Pegawai	0,329	0,307	0,132	2,497	0,013	Hipotesis diterima

Sumber: Hasil Uji inner Model Smart PLS 2025

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja yaitu -0,041 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,674 besar dari alpha 5% yaitu  $0,674 > 0,05$  yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,420 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara

nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau  $0,420 < 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Hipotesis  $H_1$  dalam penelitian ini ditolak.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (Rangga 2023) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

## **2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja.**

Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja yaitu 0,868 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 8,856 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau  $8,856 > 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Hipotesis  $H_2$  dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (Prietsaweny 2023), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja.

## **3. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.**

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,131 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,120 besar dari alpha 5% yaitu  $0,120 > 0,05$  yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,558 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau  $1,558 < 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Hipotesis  $H_3$  dalam penelitian ini ditolak.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (Kresna Wirawan dan Sudharma 2022) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

## **4. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai.**

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,491 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,005 kecil dari alpha

5% yaitu  $0,005 < 0,05$  yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,821

untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik  $> t$ -tabel atau  $2,821 > 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  diterima dan  $H_4$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Hipotesis  $H_4$  dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (Kerja *et al.* 2024) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai.

## 5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,379 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,027 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,027 < 0,05$  yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik 2,220 dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik  $> t$ -tabel atau  $2,220 > 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_5$  diterima. Maka dapat disimpulkan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Hipotesis  $H_5$  dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (Wastika *et al.* 2022) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

## 6. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja yaitu -0,016 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,646 besar dari alpha 5% yaitu  $0,646 > 0,05$  yang menunjukkan terdapat pengaruh tidak signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik 0,460 dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik  $< t$ -tabel atau  $0,460 < 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_6$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Hipotesis  $H_6$  dalam penelitian ini ditolak atau tidak dimediasi.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (P. B. Kerja *et al.* 2024) dengan hasil penelitian Kepuasan Kerja tidak memediasi Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

#### **7. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.**

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pegawai yaitu 0,329 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,013 kecil dari alpha 5% yaitu 0,013 < 0,05 yang menunjukkan signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,497 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau 2,497 > 1,96 oleh karena itu H0 diterima dan H6 diterima. Maka dapat disimpulkan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Hipotesis H7 dalam penelitian ini diterima atau dimediasi.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (Mansyur 2022) dengan hasil penelitian Kepuasan Kerja memediasi Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai.

#### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.**

Tidak terdapat pengaruh antara Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Terdapat pengaruh antara Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Terdapat antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Kepuasan Kerja tidak memediasi Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Kepuasan Kerja memediasi Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.

#### **PENELITIAN LANJUTAN**

Penelitian yang peneliti kembangkan ini diharapkan dapat menjadi landasan atau referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya. Oleh sebab itu peneliti menyarankan peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti variabel-variabel lain diluar variabel ini atau mengujinya dengan menggunakan variabel moderating.

Bagi akademisi diharapkan skripsi ini dapat menjadi salah satu refrensi tambahan dalam melakukan penelitian dan dapat memberikan wawasan yang lebih luas tentang pengaruh fasilitas kerja dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, A. K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Columbia Cabang Palu. *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(1), 7–13. <https://doi.org/10.56338/jsm.v8i1.1429>
- Kamil Hafidzi, Muhammad, Agustian Zen, Fiqih Aditty Alamsyah, Firmansyah Tonda, and Lita Oktarina. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 4(6):990–1003. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
- Kerja, Kepuasan, Pada Pt, Enggal Jaya, Boja Kabupaten, Widya Rahmawati, S. E. Mm, and Andi Fauziah Yahya. 2024. "Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Faktor-Faktor Penunjang." 9(3):361–72.
- Kerja, Pengaruh Budaya, D. A. N. Komitmen, Ihsan Kurnia Mahendra, Wyati Saddewisasi, and Ardiani Ika Sulistyawati. 2024. "Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Atalian Global Service Di Smc Rs Telogorejo." 4(4):1467–84. <https://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i4.1593>
- Kresna Wirawan, I., and I. Sudharma. 2022. "Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan, Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 4(10):250719.
- Mansyur. 2022. "Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening; (Studi Kasus Pada Perangkat Desa Di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara)." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital* 1(3):201–15. <https://doi.org/10.55927/ministal.v1i3.1147>
- Nurhaedah, M. A., Muhammad Hidayat, and Didik Handayani Gusti. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bosowa Propertindo." *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia* 2(Vol 2 No 3 (2021): Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia):463–72.
- Permata Gusti, Girang. 2024. "Jurnal Ekonomi STIEP (JES )." *Jurnal Ekonomi STIEP (JES)* 9(1).
- Putri, Almira Amara, and Sri Nawatmi. 2024. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Darya Varia Laboratoria Tbk - Semarang." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 8(1):1225–36. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3839>
- Rangga, Purnama. 2023. "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala." *Jurnal Kompetitif* 12(1):1–14. <https://doi.org/10.52333/kompetitif.v12i1.56>
- Suwarsa, Toto. 2023. "Pengaruh Pajak Restoran Dan Pajak Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Padangsidempuan Periode 2018-2020." *Jurnal Akuntansi* 51(1):1–15.



- Wandi, Didi. 2022. "Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia* 1(1):21-30. <https://doi.org/10.56721/jisdms.v1i1.35>
- Wastika, Vera, Dadi Komardi, Amirudin M. Amin, and Amries Rusli Tanjung. 2022. "Analysis Of Job Satisfaction, Workload, Work Stress, And Work Environment On Employee Performance At PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru." *LUCRUM: Jurnal Bisnis Terapan* 2(2):227-41.
- Siburian, Indrawaty, Betty Arli Sonti Pakpahan, and Rencan C. Marbun. 2023. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Berpretasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smp Negeri Di Kecamatan Lintong Nihuta." *Jurnal Multidisiplin Indonesia* 2(10):3186-95. <https://doi.org/10.58344/jmi.v2i10.594>
- (Nurhaedah, Hidayat, and Gusti. 2021) Daniel Dami, Welhelmus, John EHJ FoEh, and Henny A. Manafe. 2022. "Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)." *Jurnal Ilmu Multidisplin* 1(2):514-26. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2.59>
- Wahyuningsih, Catur, and Sasi Kirono 2024 Daniel Dami, Welhelmus, John EHJ FoEh, and Henny A. Manafe. 2022. "Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)." *Jurnal Ilmu Multidisplin* 1(2):514-26. doi: 10.38035/jim.v1i2.59. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2.59>
- Triastuti 2019) Daniel Dami, Welhelmus, John EHJ FoEh, and Henny A. Manafe. 2022. "Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)." *Jurnal Ilmu Multidisplin* 1(2):514-26. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2.59>
- Timpal, E. (2018). Kinerja aparatur sipil negara di dinas kependudukan dan pencatatan sipil dalam meningkatkan pelayanan publik. 1-9.