

Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Departemen Dalam Negeri Kota Padang

Patria Teja¹, Agussalim¹, Rizka Hadya¹

¹Universitas Ekasakti, Indonesia

 patriciateja34@gmail.com*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: 1. Pengaruh Komunikasi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja. 2. Pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja. 3. Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Departemen Dalam Negeri Se Kecamatan Padang Barat. Populasi penelitian ini adalah pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Departemen Dalam Negeri Se Kecamatan Padang Barat dengan jumlah sampel 61 Orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode total sampling. Data penelitian menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi serta uji hipotesis t dan F. Hasil analisis menunjukkan bahwa 1. Komunikasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Departemen Dalam Negeri Se Kecamatan Padang Barat. 3. Komunikasi kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kontribusi Komunikasi kerja Kompensasi terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Departemen Dalam Negeri Se Kecamatan Padang Barat sebesar 24,5% sedangkan sisanya 75,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Article Information:

Received Januari 15, 2025

Revised Februari 28, 2025

Accepted Maret 30, 2025

Keywords: *Komunikasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja*

PENDAHULUAN

Kepuasan Kerja secara umum merupakan sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting yang harus dimiliki seorang pegawai agar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja adalah suatu kondisi mental seseorang pegawai mengenai suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh persepsi dan harapannya terhadap pekerjaannya dan dengan demikian akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Rahayu & Dahlia, 2023).

How to cite:

Teja, P. Agussalim. Hadya, R. (2025). Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Departemen Dalam Negeri di Kota Padang. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 80-90.

E-ISSN:

3046-8655

Published by:

The Institute for Research and Community Service

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut (Robbins, 2016).

Pada dasarnya kepuasan kerja pegawai akan mempengaruhi tingkat pelayanan kepada masyarakat sehingga kepuasan masyarakat terpenuhi. Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh (Barnes, 2015,) menyatakan pegawai yang puas dapat memberikan pelayanan berkualitas tinggi baik untuk perusahaan maupun untuk konsumen eksternal, dari pada pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja tampaknya menjadi pendorong utama kinerja kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan hidup, penting bagi pengelola untuk memahami betapa puas pegawainya (Colquitt, Lepine, & Wesson, 2019). Berdasarkan hal tersebut penulis melakukan wawancara awal secara random kepada masyarakat yang mendapatkan pelayanan dari Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Departemen Dalam Negeri Se Kecamatan Padang Barat. Berikut kesimpulan hasil wawancara dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1 Kesimpulan Hasil Wawancara

No	Kesimpulan Hasil Wawancara
1	Pegawai ASN Departemen Se Kecamatan Padang Barat sudah disiplin dalam memberikan pelayanan kepada pengguna layanan
2	Daya tanggap yang diberikan oleh Pegawai ASN Departemen Se Kecamatan Padang Barat layanan sudah bagus
3	Pegawai ASN Departemen Se Kecamatan Padang Barat sudah melayani dengan cepat dan tepat sehingga tidak perlu menunggu lama dalam proses pelayanan
4	Pegawai ASN Departemen Se Kecamatan Padang Barat memberikan jaminan tepat waktu kepada pengguna layanan.
5	Masih kurangnya sikap keramahan Pegawai ASN Departemen Se Kecamatan Padang Barat terhadap pengguna layanan.

Pelayanan yang diberikan oleh Pegawai ASN Departemen Se Kecamatan Padang Barat masih terdapat kekurangan seperti kurangnya sikap keramahan kepada masyarakat, maka tentu diperlukan adanya kualitas pelayanan yang baik, karena kualitas pelayanan segala sesuatu yang memuaskan masyarakat atau sesuai dengan persyaratan atau kebutuhan. Kualitas Pelayanan bertujuan untuk mengetahui kualitas pelayanan yang dirasakan secara nyata oleh masyarakat. Oleh karena itu untuk menciptakan kepuasan bagi masyarakat sesuai dengan teori yang sudah dijelaskan di atas, diperlukan terwujudnya kepuasan kerja pegawai agar pelayanan yang diberikan berjalan dengan maksimal.

Secara teoritis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya. Menurut (Hasibuan, 2016) kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor balas jasa yang layak dan adil, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan meliputi sikap pemimpin dalam kepemimpinannya dan komunikasi antar rekan sesama kerja. (Buulolo & Fau, 2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa komunikasi berperan penting dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan suatu pekerjaan, ketika dalam lingkup pekerjaan ada interaksi diantara pegawai dan antara pegawai dengan atasan atau sebaliknya. Pengaruh komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja sangat efektif untuk menghasilkan prestasi kerja bagi pegawai di dalam organisasi. Pegawai yang memiliki komunikasi kerja yang baik terhadap sesama pegawainya memungkinkan dirinya untuk lebih mudah menyelesaikan pekerjaan bila dihadapkan dengan pekerjaan-pekerjaan yang lebih menantang.

Menurut (Handoko, 2016) bahwa manajemen sering mempunyai masalah tidak efektifnya komunikasi, pada dasarnya komunikasi yang efektif sangat penting bagi pada atasan dan bawahan. Terdapat dua alasan yang pertama, komunikasi merupakan

proses yang mana fungsi-fungsi manajemen, perencanaan, pengarahan dan pengawasan dapat tercapai. Kedua, komunikasi merupakan kegiatan untuk para atasan untuk mencurahkan sebagian waktu mereka. Komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan sangat menentukan adanya suatu hubungan yang baik antara kedua belah pihak, bila komunikasi terjalin dengan baik maka tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik pula. Komunikasi dapat juga meningkatkan kepuasan kerja pegawai karena pegawai merasa diperhatikan oleh atasannya

Selain komunikasi kerja, kompensasi merupakan komponen yang penting dalam menentukan kepuasan kerja pegawai. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima pegawai baik berupa fisik maupun non fisik. Menurut (Handoko, 2016) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja pegawai. Artinya, kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada organisasi dan pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas dan kewajiban pada organisasi. Menurut (Handoko et al., 2021) kompensasi merupakan kebijaksanaan dalam suatu organisasi yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja, besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja pegawai. Apabila sistem kompensasi yang diberikan organisasi cukup adil, maka pegawai dapat bekerja lebih produktif dan meningkatkan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan organisasi.

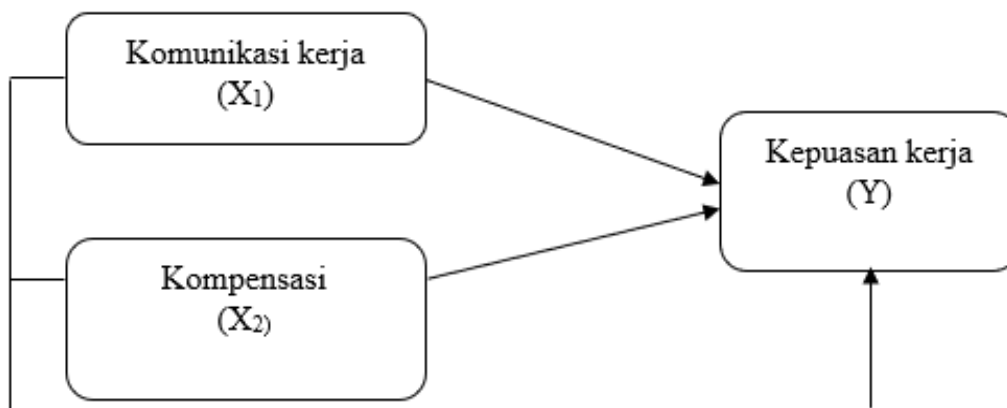
Kecamatan Padang Barat merupakan salah satu dari sebelas Kecamatan di Kota Padang. Aparatur Sipil Negara (ASN) Departemen Dalam Negeri Se Kecamatan Padang Barat mempunyai tugas pokok melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Untuk mencapai tujuan tersebut tidak bisa terlepas dari hasil kerja seluruh komponen sumber daya manusia (SDM) yang terdapat pada organisasi tersebut. Dengan sumber daya manusia yang memadai, maka camat selaku pemimpin Aparatur Sipil Negara (ASN) Departemen Dalam Negeri Se Kecamatan Padang Barat akan mampu mengatur pemerintahan melalui pemerataan tugas dengan memerhatikan kompetensi yang sesuai dari masing-masing pegawai, sehingga pelayanan yang maksimal akan dirasakan masyarakat melalui kinerja yang baik dari Aparatur Sipil Negara (ASN) Departemen Dalam Negeri Se Kecamatan Padang Barat. Kinerja pegawai tentunya dapat diukur melalui banyak faktor, salah satunya yaitu kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Lembaga Pemerintahan yang ada pada wilayah kecamatan padang barat terdapat beberapa kelurahan diantaranya Kelurahan Flamboyan Baru, Rimbo Kaluang, Ujung Gurun, Purus, Olo, Padang Pasir, Kampung Jawa, Belakang Tangsi, Kampung Pondok dan kelurahan Berok Nipah. Dalam tujuannya melayani masyarakat kecamatan Padang Barat, kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Departemen Dalam Negeri Se Kecamatan Padang Barat tentunya perlu dibentuk agar seluruh pegawai bisa menjalankan tugas sebaik-baiknya. Permasalahan kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Departemen Dalam Negeri, khususnya di Kecamatan Padang Barat, dapat mencakup beberapa aspek. Salah satunya adalah beban kerja yang berlebihan. ASN di Kecamatan Padang Barat mungkin menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti penanganan administrasi yang kompleks dan tugas tambahan yang tidak sesuai dengan bidang tugas pokoknya. Hal ini bisa berdampak pada stres dan kelelahan kerja yang berpotensi merusak motivasi serta kualitas pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, kurangnya peluang pengembangan karier menjadi permasalahan. ASN merasa bahwa ada keterbatasan dalam hal pelatihan dan kesempatan untuk naik pangkat atau mendapatkan promosi. Akibatnya, hal ini dapat menyebabkan kurangnya motivasi dan semangat dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Penelitian (Sa'adah & Aprilia, 2022) menunjukkan kompensasi dan komunikasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (Hidayat & Fatmasari, 2022). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (Waruwu & Delvianti, 2020) hasil penelitiannya menemukan bahwa komunikasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (Riu et al., 2023) hasil penelitiannya menunjukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. (Rahayu & Dahlia, 2023) hasil penelitiannya menunjukan bahwa komunikasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. (Sutardjo, Yulianty, & Arivin, 2022) hasil penelitiannya membuktikan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Melalui pemaparan di atas dapat dijelaskan bahwa banyak para ahli yang berpendapat mengenai kompensasi dan komunikasi kerja memiliki dampak yang positif bagi kepuasan kerja pegawai, selain itu hasil penelitian beberapa peneliti terdahulu juga memperoleh hasil yang berbeda tentang pengaruh kompensasi dan komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja..

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: 1. Apakah komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Departemen Dalam Negeri Se Kecamatan Padang Barat ? 2. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Departemen Dalam Negeri Se Kecamatan Padang Barat ? 3. Apakah komunikasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Departemen Dalam Negeri Se Kecamatan Padang Barat ?. Berdasarkan latar belakang, penelitian terdahulu dan rumusan masalah diatas, maka dapat dibuat kerangka konseptual penelitian ini seperti yang terlihat pada Gambar 1.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Dari gambar I dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut. H₁: Diduga komunikasi kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Departemen Dalam Negeri Se Kecamatan Padang Barat.. H₂: Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Departemen Dalam Negeri Se Kecamatan Padang Barat. H₃: Diduga secara simultan komunikasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Departemen Dalam Negeri Se Kecamatan Padang Barat.

METODE

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui Penelitian Lapangan (Field Research) dan tinjauan pustaka (Library Research). Metode atau teknik pengumpulan data. Metode pengumpulan data yang dilakukan yakni wawancara langsung dengan pegawai, Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data

kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif adalah data untuk melihat gambaran masing-masing variabel dengan menggunakan analisis deskriptif. Data kuantitatif adalah data untuk melihat hubungan antara dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Untuk sumber data yakni berupa data primer dan data sekunder (Hafizi et al., 2022; Nadhirah et al., 2023; Arifin et al., 2024; Engkizar et al., 2024). Data primer bersumber dari pegawai dalam hal ini data diperoleh secara langsung dengan membagi kuesioner atau daftar pertanyaan kepada pegawai. Data sekunder yaitu data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data yang didapat dari arsip yang dimiliki organisasi/instansi, studi keperpustakaan, penelitian terdahulu, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai sebanyak 61 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling sebagai teknik penarikan sampel yang diambil berdasarkan jumlah populasi. Maka dari itu, jumlah sampel penelitian sebanyak 61 responden (Sugiyono, 2016). Metode Analisis data yang dilakukan dengan analisis Regresi Linear berganda, koefisien determinasi, uji hipotesis t dan uji hipotesis F. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen yang di uji pada tingkat signifikan 0,005%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Analisis Regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara Kinerja Pegawai dengan variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. Hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Analisis regresi linear berganda

Coefficients ^a		
B		
	(Constant)	42.907
1	Komunikasi Kerja	0.397
	Kompensasi	0.298

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model persamaan regresi yang diperoleh adalah

$$Y = 42.907 + 0.397X_1 + 0.298X_2 + e$$

Jika tidak ada Komunikasi Kerja dan Kompensasi ($X_1, X_2 = 0$) maka nilai Kepuasan Kerja naik sebesar konstanta yaitu 42.907 satuan. Komunikasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat dalam tabel 4.12 sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary	
Model	Adjusted R Square
1	0.245

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,245. Hal ini berarti kontribusi Kompensasi dan komunikasi kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 24,5% sedangkan sisanya 75,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, semangat kerja dan lainnya.

Hasil Pengujian Hipotesis t

Pengujian secara parsial (Uji t) dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara individu ada pengaruh signifikan antara variabel-variabel bebas dengan variabel

terikat. Pengujian setiap koefisien regresi dikatakan signifikan bila nilai mutlak thitung > ttabel nilai t-tabel atau atau Sig (prob) < $\alpha = 5\%$.

t- table dapat diperoleh dengan menggunakan rumus: $(a/2: n-k-1)$.

Dimana :

$a = \alpha (5\%)$

$n =$ Jumlah Sampel Penelitian

$k =$ Jumlah Variabel bebas (*Variabel Independent*)

Dari keterangan di atas maka diperoleh hasil sebagai berikut :

$t = (0,050) : (61-2-1)$

$t = (0,025) (58)$

$t = 2.001$ (*Lihat lampiran VIII*)

Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis t

Coefficients ^a			
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	3.597	0.001
	Komunikasi Kerja	3.666	0.001
	Kompensasi	1.857	0.068

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

H_1 diterima dan H_0 ditolak. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Departemen Dalam Negeri Se Kecamatan Padang Barat. bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak. komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Departemen Dalam Negeri Se Kecamatan Padang Barat.

Hasil Pengujian Uji Hipotesis F

Uji F yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, jika F hitung > dari F tabel, (H_0 di tolak H_a diterima) Jika signifikansi < 0.05 maka H_0 ditolak H_a diterima. Untuk memperoleh f-tabel digunaka rumus:

$df_1 = k-1$, dan $df_2 = n-k$.

Dimana :

k = Banyak variabel yang digunakan

n = Jumlah Sampel Penelitian

df = Derajat Bebas (*Degre Freedom*)

Dari keterangan di atas maka diperoleh hasil sebagai berikut :

$Df_1 = 3-1$

$= 2$

$Df_2 = 61-3$

$= 58$

F-tabel = 2:58

$= 3.16$ (*Lampiran tabel F*)

Adapun hasil pengujian secara simultan dapat dilihat pada tabel 20 berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis F

ANOVA ^a				
Model	df	Mean Square	F	Sig.
1	2	413.524	10.756	.000 ^b
	58	38.447		
	60			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Komunikasi Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai F hitung 10,756 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,16 dan nilai probabilitas yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,000b lebih kecil dari α (5%).

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi kerja Terhadap kepuasan kerja

Hasil analisis regresi berganda dan uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa Komunikasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Menurut (Bello & Alhyasat, 2020) interaksi antara individu di lingkungan kerja mempengaruhi bagaimana mereka merasa terikat terhadap organisasi dan rekan kerja. Ketika komunikasi kerja efektif terjadi, seperti adanya aliran informasi yang jelas, dukungan timbal balik, dan pemecahan masalah kolaboratif, individu cenderung merasa dihargai dan diakui. Hal ini memperkuat ikatan sosial antara mereka dan organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja karena mereka merasa termotivasi untuk berkontribusi lebih dan merasakan keterlibatan yang lebih besar. Selain itu menurut (Chaerudin, 2020) kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejauh mana harapan dan keinginan individu terpenuhi dalam lingkungan kerja. Komunikasi kerja yang baik memainkan peran penting dalam membantu individu memahami harapan yang realistis dan mendapatkan informasi tentang kemajuan karir dan prestasi mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu & Dahlia, 2023) mengenai komunikasi kerja dan kepuasan kerja menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Riu et al., 2023) juga menyatakan bahwa komunikasi Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja. Namun berbeda hasilnya seperti penelitian yang dilakukan oleh (Pongton & Suntrayuth, 2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Komunikasi Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. (Hidayat & Fatmasari, 2022). Hasil penelitiannya juga menyatakan bahwa komunikasi Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja (Arifin et al., 2023).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja

Hasil analisis regresi berganda dan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Departemen Dalam Negeri Se Kecamatan Padang Barat. Hal ini berarti, kompensasi memiliki pengaruh yang kurang kuat dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hal ini dapat dijelaskan karena kompensasi yang diterima saat ini sudah cukup sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan, seperti adanya tunjangan dan fasilitas yang diberikan pemerintah untuk ASN di Wilayah Kecamatan Padang Barat. Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja" bisa diartikan bahwa meskipun kompensasi yang lebih baik dapat berdampak positif pada kepuasan kerja, Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan berupaya semaksimal mungkin untuk memberikan hasil kerja yang terbaik guna pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Rivai, 2016).

Namun, dalam beberapa situasi, meskipun kompensasi yang diberikan relatif adil, faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, kesempatan pengembangan, dan

hubungan interpersonal juga dapat berperan dalam menentukan tingkat kepuasan kerja (Adel & Anoraga, 2023). Oleh karena itu, sementara kompensasi mungkin memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja, dampak ini mungkin tidak mencapai tingkat signifikansi yang diperlukan untuk menjadi faktor dominan dalam memengaruhi persepsi pegawai terhadap kepuasan kerja mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat & Fatmasari, 2022). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Sa'adah & Aprilia, 2022). Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. (Syurgandi & Nurmayanti, 2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. (Tupamahu & Trang, 2022). Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Engkizar et al., 2021).

Pengaruh kompensasi dan Komunikasi terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil koefisien determinasi yang bertujuan untuk melihat besarnya pengaruh hubungan antara kedua variabel yaitu kompensasi dan Komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja memiliki hubungan antara variabel yang tergolong cukup erat. Selanjutnya berdasarkan uji f menunjukan variabel Komunikasi Kerja dan Kompensasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil (Mutathahirin et al., 2020). Oleh karena itu, komunikasi diharapkan efektif sesuai dengan tujuan organisasi yang direncanakan. Kompensasi juga merupakan salah satu faktor penting dimana kompensasi kerja harus diperhatikan dengan baik oleh perusahaan.

Menurut (Pongton & Suntrayuth, 2019) karyawan cenderung akan merasa puas dengan pekerjaan mereka jika mereka percaya bahwa usaha yang mereka berikan akan menghasilkan kinerja yang baik, yang pada gilirannya akan dihargai dengan kompensasi yang memadai. Selain itu, Social Exchange Theory menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif antara manajemen dan pegawai menciptakan hubungan yang positif, di mana pegawai merasa dihargai dan didengarkan. Dalam konteks ini, komunikasi yang baik dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang ekspektasi perusahaan terhadap kinerja pegawai dan bagaimana kinerja tersebut akan dihargai melalui kompensasi, yang pada akhirnya akan memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai (Baidar et al., 2023).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Rinny & Handiman, 2020) Hasil penelitiannya menunjukan bahwa secara simultan Kompensasi dan Komunikasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. (Sa'adah & Aprilia, 2022) kompensasi dan komunikasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian (Salazar, 2022) menunjukan hasil bahwa komunikasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. (Sutardjo, Yulianty, & Arivin, 2022) menemukan hasil penelitiannya bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Komunikasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Departemen Dalam Negeri Se Kecamatan Padang Barat. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Departemen Dalam Negeri Se Kecamatan Padang Barat. Komunikasi Kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Departemen Dalam Negeri Se Kecamatan Padang

Barat.

SARAN

Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Departemen Dalam Negeri Se Kecamatan Padang Barat. Diharapkan untuk meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai terutama pada pekerjaan yang dikerjakan pegawai perlu adanya pekerjaan yang menarik agar pegawai dapat berkembang dan kreatif, selain itu pola komunikasi kerja antar pegawai dan pimpinan perlu di tingkatkan kembali terutama dalam pemberian intruksi agar tidak terjadi kesalahpahaman. Kompensasi pegawai yang sudah baik namun pihak pimpinan instansi di Kecamatan Padang Barat harus lebih memperhatikan faktor-faktor lain yang diinginkan pegawai seperti promosi jabatan, lingkungan kerja, fasilitas dan lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Bagi Pihak lain Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar penelitian dikembangkan kepada variabel lain yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja dengan analisis yang lebih mendalam.

REFERENSI

- Adel, S., & Anoraga, B. (2023). Afghan Youth's Expectation for Educational, Economic and Political Development during the Reign of Taliban. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 2(1), 16–27.
- Arifin, Z., & Rizaldy, M. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Surya Segara Safety Marine. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5.
- Arifin, Z., Lubis, T., Ath-Thukhi, A. M., Alsokari, T., Ainin, M., & Taufan, M. (2024). Analyzing the Problems of Arabic Language Learning in Higher Education. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(3).
- Baidar, B., Mutathahirin, M., & Fitriani, F. (2023). Implementation of Card Sort Learning Media in Islamic Education Class in MIN. *Khalaga: Journal of Education and Learning*, 1(2), 1-10.
- Buulolo, A., Fau, S. H., & Fau, J. F. (2021). Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Nias SELATAN. *Pareto: Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 6(2), 61-72.
- Bello, Z., & Alhyasat, W. (2020). Compensation Practices on Job Satisfaction of Faculty Members in Private HEI in Saudi Arabia: Mediating Role of Talent Management. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(4), 3747-3759.
- Barnes, J. G. (2015). *Rahasia manajemen hubungan pelanggan*. (Andreas Winardi, Trans.). Yogyakarta: Andi.
- Chaerudin, Ali, (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Sukabumi: CV. Jejak.
- Colquitt, J.A., Lepine, J. A. & Wesson M. J. (2019). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. New York: McGraw-Hill.
- Engkizar, E., Jaafar, A., Sarianto, D., Ayad, N., Rahman, A., Febriani, A., ... & Rahman, I. (2024). Analysis of Quran Education Problems in Majority Muslim Countries. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(1), 65-80.
- Engkizar, Engkizar, K. Munawir, Soni Kaputra, Zainul Arifin, Syafrimen Syafril, Fuady Anwar, and Mutathahirin Mutathahirin. "Building of Family-based Islamic Character for Children in Tablighi Jamaat Community." *Ta'dib* 24, no. 2 (2021): 299-310.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Handoko. Hani, (2016), *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta,. Liberty.

- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, S. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal EMA (Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi)*, 6(1), 17-26.
- Hidayat, M., & Fatmasari, F. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kota Parepare. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(3), 368-380.
- Mutathahirin, M., Hudamahya, A., & Hamdi, H. (2020). Community Assessment of Salafi Studies in the City of Padang. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 3(2), 47-55.
- Nadhirah, A. N., Kurniawati, T., & Nor, Z. B. M. (2023). Analysis of the Influence of Investment in Education and Health on Economic Growth in Malaysia. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 6(2), 65-77
- Pongton, P., & Suntrayuth, S. (2019). Communication satisfaction, employee engagement, job satisfaction, and job performance in higher education institutions. *ABAC Journal*, 39(3), 90-110.
- Riu, A. J. M., Kirana, K. C., & Hadi, S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT Kala Prana Consultant. *Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management*, 3(1), 148-163.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Komunikasi Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 370-386.
- Rinny, P., Purba, C. B., & Handiman, U. T. (2020). The influence of compensation, job promotion, and job satisfaction on employee performance of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 5(2), 39-48.
- Robbins Stephen, (2016), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono, P. (2016). Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research, Dan Penelitian Evaluasi). *Bandung: Alfabeta*.
- Sa'adah, L., Rahmawati, I., & Aprilia, D. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai: Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang. *Iqtishadequity jurnal MANAJEMEN*, 4(1), 55-64.
- Salazar, L. R. (2022). The mediating effect of mindfulness and self-compassion on leaders' communication competence and job satisfaction. *Journal of Communication Management*.
- Syurgandi, R., Serip, S., & Nurmawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sumbawa Barat: Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja. *Unram Management Review*, 2(1), 95-105.
- Sutardjo, A. Yulianty, S. & Arivin, R. (2022). Pengaruh Komunikasi Yang Efektif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Badan Pertanahan Nasional Di Kota Padang. *Matua Jurnal*, 4(4), 745-756.
- Tupamahu, N., Tewal, B., & Trang, I. (2022). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk

Wilayah Suluttenggo). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 436-446.

Waruwu & Delvianti (2020). Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Pagai Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Matna Jurnal*, 2(3), 183-194.

Copyright holder:

© Teja, P. Agussalim. Hadya, R.

First publication right:

Jurnal Riset Manajemen

This article is licensed under:

CC-BY-SA