

Kepuasan Kerja Dipengaruhi Oleh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komunikasi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Balikpapan

Raydina Aulia Putri¹, Didik Hadiyatno², Rahajeng Cahyaning Putri³

^{1,3}Prodi Manajemen Universitas Balikpapan

¹auliaraydina@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bermaksud guna melihat pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan komunikasi pada kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Balikpapan. Populasi di penelitian ini sejumlah 61 pegawai, yang terbagi atas 59 ASN serta 2 non ASN di BKPSDM Balikpapan dan sampel yang digunakan yaitu terdiri dari 59 pegawai ASN di BKPSDM Balikpapan. Alat analisis yang dipakai ialah regresi linear berganda dengan bantuan software smart PLS dan menggunakan teknik purposive sampling dengan 59 responden pegawai ASN di BKPSDM Balikpapan. Metode pengumpulan data dilaksanakan dengan wawancara, observasi serta penyebaran kuesioner. Hasil penelitian ini memperlihatkan variabel disiplin kerja tidak memberikan pengaruh secara parsial pada kepuasan kerja pegawai di BKPSDM Balikpapan, variabel motivasi berpengaruh secara parsial pada kepuasan kerja pegawai di BKPSDM Balikpapan, serta variabel komunikasi tidak memberikan pengaruh secara parsial pada kepuasan kerja pegawai di BKPSDM Balikpapan.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Motivasi; Komunikasi; Kepuasan Kerja;

ABSTRACT

This research intends to see the influence of work discipline, motivation, and communication on employees' job satisfaction at BKPSDM Balikpapan. The population in this study is 61 employees, which are divided into 59 ASN and 2 non ASN at BKPSDM Balikpapan and the sample used consists of 59 ASN employees at BKPSDM Balikpapan. The analytical tool used is multiple linear regression with the help of smart PLS software and using purposive sampling technique with 59 respondents of ASN employees in BKPSDM Balikpapan. Data collection method is conducted by interview, observation and questionnaire distribution. The result of this study shows that work discipline variable has no partial effect on employee job satisfaction in BKPSDM Balikpapan, motivation variable has partial effect on employee job satisfaction in BKPSDM Balikpapan, and communication variable has no partial effect on employee job satisfaction in BKPSDM Balikpapan.

Keywords: Work Discipline; Motivation; Communication; Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan memiliki peran strategis dalam pengelolaan pegawai negeri sipil (PNS) serta pengembangan sumber daya manusia (SDM) di daerah. BKPSDM bertugas merumuskan kebijakan dan program di bidang kepegawaian serta meningkatkan kompetensi ASN melalui pelatihan dan pengembangan. UU No. 20 Tahun 2023 terkait ASN bagaimana pentingnya pengelolaan ASN yang profesional, bebas dari KKN, dan bebas intervensi politik. Walaupun kompetensi ASN cukup baik, tantangan seperti kurangnya partisipasi dalam pelatihan dan keterbatasan anggaran masih dihadapi. Peningkatan kepuasan kerja ASN juga penting untuk mendorong partisipasi dalam program pengembangan kompetensi.

Sumber daya manusia (SDM) ialah faktor penting guna meraih tujuan instansi, sehingga memerlukan SDM berkualitas yang dikelola dengan manajemen yang baik (Pradana, 2021). Manajemen SDM mencakup perencanaan, mengorganisasikan, mengkoordinasikan,

melaksanakan serta mengawasi pengadaan serta pengembangan tenaga kerja guna meraih tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Beberapa faktor yang memberikan pengaruh pada kepuasan kerja karyawan diantaranya disiplin kerja, motivasi, serta komunikasi.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan negatif atau positif seseorang pada pekerjaannya, berdasarkan kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan harapannya. Pemenuhan kepuasan kerja pegawai menjadi tugas pimpinan organisasi untuk meningkatkan situasi kerja, dan hubungan antar karyawan (Hasibuan, 2020). Untuk meningkatkan kepuasan kerja, Disiplin kerja memberikan pengaruh pada kepuasan kerja serta keberhasilan organisasi, dengan pegawai yang patuh terhadap peraturan dapat mempercepat tercapainya tujuan. Penelitian (Premana & Dewi, 2022) memperlihatkan disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan pada kepuasan kerja, dengan karyawan yang disiplin cenderung lebih produktif, berkomitmen, dan bertanggung jawab. Selain disiplin kerja, motivasi memberikan pengaruh pada kepuasan kerja. (Sandra, 2021) Ketika bekerja, motivasi merupakan peranan yang sangat penting, karena dengan terdapatnya motivasi maka seseorang akan mempunyai motivasi untuk bekerja dengan baik sesuai dengan harapannya. Hasil penelitian (Bakri dkk., 2021) memperlihatkan motivasi memberikan pengaruh signifikan pada kepuasan pegawai. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, sehingga hasil kerja menjadi lebih baik.

Selain disiplin kerja dan motivasi, komunikasi juga memberikan pengaruh pada kepuasan kerja. (Putra & Sinambela, 2021) Komunikasi mempunyai peran penting pada sebuah interaksi sosial yang mana komunikasi ialah kegiatan dasar manusia, karenanya komunikasi sangat memberikan pengaruh pada dunia kerja. Penelitian (Hadiyatno, 2023) memperlihatkan komunikasi memberikan pengaruh signifikan pada kepuasan kerja. Hal tersebut membuktikan komunikasi yang semakin efektif dibina, maka makin produktif juga seseorang untuk melaksanakan tugasnya.

Dengan adanya beberapa hasil penelitian yang sudah dilaksanakan sebelumnya ada beberapa hasil yang berbeda sehingga pada penelitian ini memiliki tujuan guna melihat apakah disiplin kerja, motivasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Tiap orang yang bekerja menginginkan kepuasan dari tempat bekerjanya. Kepuasan kerja mempunyai sifat individual sebab tiap orang mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda selaras atas nilai-nilai dalam dirinya. Makin banyak aspek pekerjaan yang selaras atas keinginan seseorang, makin tinggi tingkat kepuasan yang dirasa. (Indrasari, 2017:39) Kepuasan kerja ialah sikap umum pada pekerjaan seseorang karena selisih diantara total bonus yang diterima seorang pekerja adalah dengan total bonus yang menurutnya diterimanya. (Indrasari, 2017:42-43) Di penelitian ini, menggunakan teori motivasi dua faktor (*Two-Factor Theory*), yang menjabarkan ada dua faktor pengukur kepuasan kerja antara lain: faktor maintenance (*dissatisfaction factors*) berkaitan dengan kebutuhan fisik dan keamanan, seperti gaji, supervisi, kebijakan organisasi, hubungan antar rekan kerja, serta situasi kerja, *satisfaction factors* (faktor motivator): berhubungan dengan kebutuhan psikologis, contohnya pekerjaan, pengakuan dan prestasi; Perasaan tersebut bisa dilakukan pengukuran oleh beberapa indikator dalam pekerjaan contohnya kepuasan pada rekan kerja, kepuasan pada supervise, kesempatan promosi, kepuasan pada gaji, serta kepuasan pada pekerjaan (Indrasari, 2017:45).

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja diterapkan di dalam perusahaan agar karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Jika karyawan tidak menerapkan disiplin kerja dengan baik,

maka perusahaan akan kesulitan dalam meraih hasil yang maksimal. (Agustini, 2019:87) Disiplin kerja ialah sikap yang patuh pada aturan serta norma yang berlaku pada sebuah perusahaan untuk menambah keteguhan karyawan untuk meraih tujuan organisasi/perusahaan. (Agustini, 2019:90) Dalam penelitian ini, menggunakan jenis disiplin kerja preventif yaitu pendekatan pencegahan untuk mencegah pelanggaran aturan organisasi, dengan tujuan mendorong karyawan memiliki kedisiplinan diri dalam mematuhi standar dan peraturan yang ditetapkan; Ada beberapa indikator yang dapat menciptakan kedisiplinan yakni : tanggung jawab, kesadaran bekerja, kepatuhan terhadap atasan, tata cara kerja, serta tingkat kehadiran (Agustini, 2019:104) dengan jenis disiplin preventif.

Motivasi

Setiap individu memiliki motivasi berbeda dalam menjalani pekerjaan atau aktivitas, ada yang bekerja secara mandiri, sementara yang lain melakukannya dengan cara biasa. (Sutrisno, 2023:109) Motivasi ialah sebuah faktor yang memberikan dorongan pada seseorang guna melaksanakan suatu kegiatan tertentu, karenanya motivasi kerap kali didefinisikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Ada beberapa indikator yang dapat memberikan pengaruh pada motivasi didasarkan teori Abraham Maslow yakni kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan pengakuan, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan rasa aman, kebutuhan fisiologis.

Komunikasi

Komunikasi yang baik penting untuk menyadari bahwa manusia secara ilmiah adalah makhluk sosial yang membutuhkan interaksi sesama. Dengan evolusi budaya dan teknologi, manusia terus mengasah keterampilan komunikasi untuk membangun hubungan, menyampaikan ide, dan mencapai pemahaman bersama. Komunikasi ialah wujud interaksi manusia yang saling memberikan pengaruh satu dengan yang lain, disengaja ataupun tidak, tidak sebatas pada bentuk komunikasi verbal namun juga nonverbal (Djerebu dkk., 2022:22) Komunikasi yang baik dan efektif bisa dilakukan pengukuran dengan beberapa indikator contohnya tindakan, hubungan yang makin baik, pengaruh terhadap sikap, kesenangan serta pemahaman.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

H1: Terdapat tidak memberikan pengaruh secara parsial disiplin kerja pada kepuasan kerja

H2: Terdapat pengaruh secara parsial motivasi pada kepuasan kerja

H3: Terdapat tidak memberikan pengaruh secara parsial komunikasi pada kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Di penelitian ini, populasi pegawai BKPSDM Balikpapan dengan total 61 pegawai yang berasal dari 59 Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 2 Non Aparatur Sipil Negara (ASN) BKPSDM Balikpapan. Teknik sampel yang dipakai di penelitian ini ialah Teknik *purposive sampling*. Penetapan quota sampling di penelitian ini dengan total 59 orang pegawai yang berasal dari Aparatur Sipil Negara (ASN) pada BKPSDM Balikpapan. Analisis data di penelitian ini, metode Partial Least Squares (PLS) digunakan, dengan pengolahan dan penyajian data dilakukan melalui perangkat lunak Smart-PLS3.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan penelitian dengan memakai metode analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak Smart-PLS. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 59 responden di BKPSDM Balikpapan. Hasil kuesioner dengan karakteristik yakni pegawai yang berjenis kelamin laki-laki dengan total 27 orang (45,8%) dan yang berjenis kelamin perempuan 32 orang (54,2%). Hasil kuesioner didasarkan

usia, menunjukkan bahwa jumlah responden usia 21 tahun sampai 30 tahun sejumlah 16 orang (27,1%), jumlah responden usia 31 tahun sampai 40 tahun sejumlah 26 orang (44,1%), jumlah responden usia 41 tahun sampai 49 tahun sebanyak 12 orang (20,3%) dan jumlah responden usia lebih dari 50 tahun sejumlah 5 orang (8,5%). Hasil kuesioner berdasarkan pendidikan terakhir, memperlihatkan jumlah responden pendidikan terakhir SMA sejumlah 13 orang (22,0%), jumlah responden pendidikan terakhir D3 sejumlah 5 orang (8,5%) total responden pendidikan terakhir S1 sejumlah 37 orang (62,7%), dan total responden pendidikan terakhir S2 sejumlah 4 orang (6,8%). Hasil kuesioner berdasarkan golongan, menunjukkan bahwa jumlah responden golongan II sebanyak 7 orang (11,9%), jumlah responden golongan III sebanyak 43 orang (72,9%), jumlah responden golongan IV sebanyak 5 orang (8,5%), dan jumlah golongan IX sebanyak 4 orang (6,8%). Hasil kuesioner berdasarkan masa kerja, menunjukkan bahwa jumlah responden masa kerja 1 tahun 5 tahun sejumlah 24 orang (40,7%), jumlah responden masa kerja 6 tahun hingga 10 tahun sejumlah 6 orang (10,2%), serta jumlah responden masa kerja lebih dari 10 tahun sejumlah 29 orang (49,2%).

Pengukuran Outer Model

Data responden yang sudah dihimpun, kemudian dianalisis dengan memakai Partial Least Square (PLS). Dalam uji validitas akan dilaksanakan pengujian *Discriminant Validity* serta *Coinstruct Reliability and Validity*.

Uji Validitas

Tabel 1 Validitas Diskriminan (*Cross Loadings*)

	Disiplin Kerja (X1)	Motivasi (X2)	Komunikasi (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
X1.1	0.766	0.584	0.547	0.553
X1.2	0.907	0.702	0.701	0.712
X1.3	0.917	0.69	0.701	0.677
X1.4	0.869	0.634	0.702	0.631
X1.5	0.905	0.702	0.682	0.633
X2.1	0.646	0.702	0.669	0.712
X2.2	0.63	0.8	0.542	0.675
X2.3	0.614	0.877	0.594	0.773
X2.4	0.592	0.803	0.688	0.657
X2.5	0.612	0.884	0.664	0.757
X3.1	0.657	0.706	0.887	0.66
X3.2	0.756	0.706	0.87	0.679
X3.3	0.689	0.735	0.903	0.677
X3.4	0.661	0.683	0.879	0.63
X3.5	0.607	0.581	0.872	0.647
Y1	0.676	0.682	0.658	0.837
Y2	0.501	0.651	0.482	0.735
Y3	0.546	0.769	0.656	0.828
Y4	0.636	0.755	0.61	0.809
Y5	0.668	0.758	0.657	0.904

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Hasil yang disajikan pada Tabel 1 memperlihatkan indikator konstruk menunjukkan korelasi yang lebih besar daripada indikator lainnya. Karenanya bisa ditarik kesimpulan seluruh indikator yang dipakai di uji diskriminan valid.

Uji Reliabilitas

Untuk mengevaluasi keandalan konstruk, khususnya dengan memeriksa nilai alpha Cronbach dan keandalan komposit.

Tabel 2 Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A.	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja(X1)	0.922	0.929	0.942	0.765
Motivasi (X2)	0.872	0.876	0.908	0.666
Komunikasi (X3)	0.929	0.929	0.946	0.778
Kepuasan Kerja (Y)	0.881	0.885	0.913	0.679

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Hasil yang disajikan pada Tabel 2 memperlihatkan nilai reliabilitas komposit melebihi 0,70, yang menunjukkan bahwa semua variabel menunjukkan reliabilitas yang memuaskan. Selain itu, nilai alpha Cronbach juga di atas 0,70, yang menegaskan seluruh indikator dianggap reliabel.

Average Variance Extracted (AVE)

Nilai Average Variance Extracted (AVE) bagi tiap konstruk melebihi 0,50, yang memperlihatkan variabel disiplin kerja, motivasi, komunikasi, serta kepuasan kerja memiliki validitas konvergen yang valid. Konstruk dianggap memiliki validitas yang baik bila AVE-nya lebih dari 0,50. Nilai AVE disajikan pada Tabel 2 di atas. Berdasarkan temuan pada Tabel 2, bisa ditarik kesimpulan nilai AVE untuk tiap konstruk valid.

Hasil Uji Model Struktural (Inner Model Analysis)

Tahapan berikutnya melibatkan evaluasi inner model. Pendekatan yang dipakai meliputi perhitungan nilai R-Square (R^2), Effect Size (F^2), serta Path Coefficients.

R-Square (R^2)

Nilai R-Square berfungsi sebagai metrik untuk mengevaluasi dampak variabel laten independen (eksogen) pada variabel dependen (endogen). Dalam konteks variabel dependen (eksogen), nilai R-Square sejumlah 0,67 memperlihatkan kecocokan model yang kuat, sedangkan nilai 0,33 memperlihatkan kecocokan sedang, dan nilai 0,19 memperlihatkan kecocokan yang lemah.

Tabel 3 Nilai R-Square (R^2)

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0.789	0.778

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Hasil yang disajikan pada Tabel 3 memperlihatkan nilai R-Square yakni 0,789 atau setara dengan 78,9%, sedangkan nilai Adjusted R-Square berada pada angka 0,778 atau 77,8%. Hal tersebut memperlihatkan 78,9% varians di variabel kepuasan kerja bisa dikaitkan dengan faktor disiplin kerja, motivasi, dan komunikasi. Sebaliknya, 21,1% sisanya diberikan pengaruh oleh

variabel lain yang tidak dimasukkan pada analisis ini. Karenanya bisa ditarik kesimpulan nilai R-Square untuk variabel kepuasan kerja di penelitian ini mencerminkan tingkat daya penjas yang moderat.

Effect Size (F²)

Setelah menentukan nilai R-Square, langkah selanjutnya adalah menilai sejauh mana pengaruh variabel laten terhadap model struktural. Nilai f-square berfungsi sebagai metrik untuk menginterpretasikan pengaruh ini. Secara khusus, nilai f-square sejumlah 0,02 memperlihatkan pengaruh variabel laten yang lemah, nilai 0,15 memperlihatkan pengaruh sedang, serta nilai 0,35 memperlihatkan pengaruh yang kuat.

Tabel 4 Nilai Effect Size (F²)

	Disiplin Kerja (X1)	Motivasi (X2)	Komunikasi (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
(X1)				0.022
(X2)				0.786
(X3)				0.02
(Y)				

Sumber : Data Diolah SmartPLS (2024)

Didasarkan di Tabel 4 yang memperlihatkan variabel disiplin kerja, motivasi, dan komunikasi memberikan dampak minimal terhadap kepuasan kerja, sebagaimana dibuktikan oleh nilai F-Square masing-masing sejumlah 0,022, 0,786, dan 0,02.

Model FIT

Niai NFI yang baik wajib mempunyai nilai > 0,90. Penilaian kecocokan model dilakukan dengan memeriksa Normal Fit Index (NFI) dan Standardized Root Mean Square Residual (SRMR). Nilai SRMR dianggap dapat diterima jika kurang dari 0,08, sedangkan nilai NFI yang memuaskan wajib melebihi 0,90.

Tabel 5 Nilai Model FIT

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.077	0.077
d_ ULS	1.24	1.24
d_ G	1.84	1.84
Chi-Square	462.299	462.299
NFI	0.662	0.662

Sumber : Data Diolah SmartPLS (2024)

Berdasarkan informasi yang disajikan pada Tabel 5, nilai SRMR model adalah 0,077. Hal ini menunjukkan bahwa nilai SRMR memenuhi kriteria kurang dari 0,08, sehingga dikategorikan sebagai marginal. Sebaliknya, nilai NFI tercatat sebesar 0,662, yang berada di bawah ambang batas yang bisa diterima yaitu lebih dari 0,90, sehingga menunjukkan bahwa model tersebut kurang sesuai.

Pengujian Hipotesis (Bootstrapping)

Pengujian hipotesis melibatkan perbandingan t-statistik dan nilai-tabel guna memastikan adanya pengaruh antara variabel. Proses ini dilakukan melalui uji-t. Selain itu, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan perhitungan koefisien jalur dalam uji model internal (inner model). Kriteria signifikansi ditetapkan dengan ambang batas nilai-p sebesar 5% (0,05) serta persyaratan bahwa nilai t-statistik melebihi nilai-tabel sejumlah 1,96.

Tabel 6 Nilai Pengujian Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
(X1) -> (Y)	0.115	0.109	0.151	0.763	0.446
(X2) -> (Y)	0.704	0.695	0.152	4.626	0.000
(X3) -> (Y)	0.114	0.134	0.154	0.738	0.461

Sumber : Data Diolah SmartPLS (2024)

Pengaruh Disiplin Kerja Pada Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil pengujian statistik memperlihatkan variabel disiplin kerja (X1) memberikan pengaruh positif tetapi tidak signifikan pada kepuasan kerja (Y) pegawai BKPSDM Balikpapan. Koefisien regresi sebesar 0,115, p-value 0,446 (lebih besar dari 0,05), serta t-statistik 0,763 ($t_{\text{statistik}} < t_{\text{tabel}}1,96$). Hasil ini memberikan bukti disiplin kerja (X1) tidak memberikan pengaruh parsial pada kepuasan kerja (Y), sehingga hipotesis pertama ditolak. Meskipun disiplin kerja yang baik bisa menambah kepuasan kerja, pengaruhnya tidak signifikan dalam penelitian ini. Hasil ini diberikan dukungan oleh penelitian (Ichfan dkk., 2024) dan (Syahrani dkk., 2024) yang memperlihatkan disiplin kerja tidak memberikan pengaruh pada kepuasan kerja. Hal tersebut berbeda dengan penelitian yang dilaksanakan (Anugra & Rachman, 2024) dan (Baktiar dkk., 2024) yang menjabarkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif pada kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Pada Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil pengujian statistik memperlihatkan variabel motivasi (X2) memberikan pengaruh positif serta signifikan pada kepuasan kerja (Y) pegawai BKPSDM Balikpapan, dengan koefisien regresi 0,704, p-value 0,000 (lebih kecil dari 0,05), serta t-statistik 4,626 ($t_{\text{statistik}} > t_{\text{tabel}} 1,96$). Hasil ini memberikan bukti motivasi (X2) memberikan pengaruh parsial pada kepuasan kerja (Y), karenanya hipotesis kedua diterima. Dengan demikian, makin baik motivasi yang diberikan, makin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai. Hasil ini didukung oleh penelitian (Anintiyas & Tjahyanti, 2023) dan (Syaharani dkk., 2024) yang memperlihatkan motivasi memberikan pengaruh positif serta signifikan pada kepuasan kerja. Hal tersebut berbeda dengan penelitian yang dilaksanakan (Subagio & Putri, 2024) yang menjabarkan motivasi tidak memberikan pengaruh pada kepuasan kerja.

Pengaruh Komunikasi Pada Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil pengujian statistik memperlihatkan variabel komunikasi (X3) memberikan pengaruh positif tetapi tidak signifikan pada kepuasan kerja (Y) pegawai BKPSDM Balikpapan, dengan koefisien regresi 0,114, p-value 0,461 (lebih besar dari 0,05), serta t-statistik 0,738 ($t_{\text{statistik}} < t_{\text{tabel}}1,96$). Hasil ini memberikan bukti komunikasi (X3) tidak memberikan pengaruh parsial pada kepuasan kerja (Y), sehingga hipotesis ketiga ditolak. Meskipun komunikasi yang efektif bisa menambah kepuasan kerja, pengaruhnya tidak signifikan di penelitian ini. Hasil tersebut diberikan dukungan oleh penelitian (Sa'adah dkk., 2024) dan (Syahiratunnisa dkk., 2021) yang menunjukkan bahwa komunikasi tidak memberikan pengaruh pada kepuasan kerja. Hal tersebut berbeda dengan penelitian yang dilaksanakan (Basri dkk., 2022) dan (Septyarini dkk., 2023) yang menjabarkan komunikasi memberikan pengaruh negatif pada kepuasan kerja.

SIMPULAN

Didasarkan hasil analisis penelitian yang sudah dilaksanakan pengaruh disiplin kerja, motivasi serta komunikasi pada kepuasan kerja pegawai di BKPSDM Balikpapan, maka

penulis mengambil kesimpulan variabel disiplin kerja tidak memberikan pengaruh pada kepuasan kerja pegawai di BKPSDM Balikpapan sehingga bisa ditarik kesimpulan hipotesis pertama ditolak. Variabel motivasi memberikan pengaruh pada kepuasan kerja pegawai di BKPSDM Balikpapan sehingga bisa ditarik kesimpulan hipotesis kedua bisa diterima. Variabel komunikasi tidak memberikan pengaruh pada kepuasan kerja pegawai di BKPSDM Balikpapan sehingga bisa ditarik kesimpulan hipotesis ketiga ditolak. Menurut hasil penelitian ini, penulis menyarankan untuk lebih memperhatikan disiplin kerja dan komunikasi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai BKPSDM Balikpapan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (Issue Uisu Press). Uisu Press.
- Anintiyas, P. D., & Tjahyanti, S. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dpm. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School Of Management (Tsm)*, 3(1), 47–60. <https://doi.org/10.34208/Ejmtsm.V3i1.2045>
- Anugra, & Rachman, S. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Mars Journal*, 4(1). <https://jurnal.illrscentre.or.id/index.php/mars>
- Bakri, M., Hanun, F., & Zulkarnaini. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Aceh. *Jurnal Serambi Konstruktivis, Volume 3*,.
- Baktiar, R., Muttaqin, R., & Mubarak, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Jawa Barat. *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 589–598. <https://doi.org/10.35870/Jemsi.V10i1.2056>
- Basri, A., Indriati, I., & Pamungkas, A. (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Natural Nusantara (Nasa) Yogyakarta* (Vol. 3, Issue 1).
- Djerebu, D., Wahyuni, S., & Indriastuti, Y. (2022). Pengantar Ilmu Komunikasi. In *Pengantar Ilmu Komunikasi* (Vol. 1, Issue Komunikasi). https://www.gramedia.com/products/pengantar-ilmu-komunikasi-edisi-keempat?utm_source=Literasi&utm_medium=Literasibuku&utm_campaign=seo&utm_content=Literasirekomendasi
- Hadiyatno, D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Balikpapan. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 17(4), 2679. <https://doi.org/10.35931/Aq.V17i4.2389>
- Hasibuan, D. (2020). Pengaruh Komunikasi, Efektivitas Kepemimpinan Dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (Ebma)*, 1(2), 131–136.

- Ichfan, M., Hadiyatno, D., & Arrywibowo, I. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Kantor Kecamatan Balikpapan Barat. *Media Riset Ekonomi [Mr.Eko] Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan, Volume 03*.
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–84.
- Pradana, H. H. (2021). Peran Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 1, 9(1)*, 281–286.
- Premana, P., & Dewi, K. (2022). Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Buleleng. *Jurnal Jnana Satya Dharma, Volume 1 N*, 45–52.
- Putra, A., & Sinambela, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. In *Jurnal Simki Pedagogia* (Vol. 4, Issue 1). <https://jipid.org/index.php/jsp>
- Sa'adah, L., Taqiyuddin, A., & Valeria, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Putra Putri Jombang. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi (Mri), Vol. 2, No*, 12–21.
- Sandra, E. (2021). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bintan. *Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bintan, Vol.4, No.*, 38–50.
- Septyarini, E., Prayekti, & Saefudin, A. (2023). Pengaruh_Motivasi_Ekstrinsik_Komunikasi_Dan_Stres_. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 7, 1016–1029.
- Subagio, H., & Putri, N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Pt. Aneka Mandiri Sejahtera Jakarta Timur). In *Tata Kelola Perusahaan (Jakpt)* (Vol. 1).
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Syahrani, W., Ariani, M., & Arrywibowo, I. (2024). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Dinas Perhubungan Balikpapan. *Jurnal Geoekonomi*, 15(1.2024), 461–470. <https://doi.org/10.36277/Geoekonomi.V15i1.2024.509>
- Syahiratunnisa, A., Hidayat, M., & Fatmasari. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Asn Di Lingkungan Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. *E-Journal.Nobel.Ac.Id*, 2.