

Pengaruh Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Wahana Muda Indonesia Di Bogor

Casilam^{1*}, Hafid Bahar², Siti Fatima³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Hidayatullah Depok, Jawa Barat, Indonesia

sfatimah06juni03@gmail.com

Abstrak

Unsur sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting yang berperan sebagai penggerak implementasi strategi suatu perusahaan karena kemampuan suatu perusahaan mencapai tujuan ditentukan oleh kinerja anggotanya. Berdasarkan riset, Yayasan Wahana Muda Indonesia mengalami penurunan hasil kinerja yang ditandai dengan adanya miss communication pada pekerjaan serta karyawan tidak menunjukkan kepuasan kerja terlihat dari adanya karyawan yang mengajukan resign setiap akhir tahun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kepuasan kerja terhadap karyawan di Yayasan Muda Indonesia agar menjadi bahan evaluasi dalam membenahi kinerja perusahaan. Metode yang digunakan padapenelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif yang kemudian akan diuji hipotesis menggunakan uji F test pada taraf 5%. Apabila nilai F hitung lebih besar dari Ftabel maka hipotesis dapat diterima dan dinyatakan berengaruh signifikan.

Kata Kunci: Komunikasi, kepuasan kerja, kinerja.

Abstract

The element of human resources (HR) is an important factor that plays a role in driving the implementation of a company's strategy because a company's ability to achieve its goals is determined by the performance of its members. Based on research, the Wahana Muda Indonesia Foundation experienced a decline in performance results, which was marked by miscommunication at work and employees not showing job satisfaction, as seen from the number of employees who applied to resign at the end of each year. This research aims to determine the influence of communication and job satisfaction on employees at the Indonesian Young Foundation so that it can be used as evaluation material in improving the company's performance. The method used in this research uses descriptive quantitative methods which will then be tested for hypotheses using the F test at the 5% level. If the calculated F value is greater than Ftable then the hypothesis can be accepted and declared to have a significant influence.

Keywords: Communication, job satisfaction, performance.

PENDAHULUAN

Kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kinerja para anggotanya, dengan demikian unsur sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting yang berperan sebagai pengimplementasi strategi suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil riset awal pada Yayasan Wahana Muda Indonesia, kinerja karyawan dinilai kurang maksimal ditandai dengan menurunnya hasil kerja yang dicapai. Selain itu, komunikasi antar karyawan maupun dengan pimpinan tidak berjalan baik sehingga menyebabkan miss communication dan karyawan tidak dapat mengerjakan tugas dengan maksimal.

Selain itu, kepuasan kerja karyawan masih tergolong rendah, hal ini terlihat dari adanya karyawan yang mengajukan resign setiap akhir tahun dikarenakan kurangnya perhatian atasan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil riset awal pada yayasan Wahana Muda Indonesia terhadap kinerja pegawai dinilai masih kurang maksimal, hal tersebut ditandai oleh menurunnya hasil kerja yang dicapai dari sebagian pegawai khususnya dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditentukan. Selain itu, komunikasi antar pegawai maupun dengan pimpinan tidak berjalan dengan baik dan menyebabkan terjadinya *miss communication*. Hal ini tentu sangat tidak diharapkan karena dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Banyaknya pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan sesuai target waktu tapi karena kurangnya komunikasi ini dapat

membuat pekerjaan tidak terselesaikan sesuai target waktu yang telah ditetapkan. Kemudian pegawai tidak dapat mengerjakan tugas dengan maksimal, hal ini dapat dilihat dari kinerja pegawai yang belum dapat mengerjakan tugas dengan baik yang dibebankan kepada pegawai. Selain itu, kepuasan kerja pegawai dinilai masih tergolong rendah, hal ini terlihat dari adanya pegawai yang mengajukan *resign* setiap akhir tahun dikarenakan kurangnya perhatian atasan terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai pada yayasan tersebut.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti terkait laporan kinerja pegawai yayasan Wahana Muda Indonesia masih menunjukkan hasil yang belum optimal hal tersebut ditunjukkan dari hasil laporan kinerja per tahun yang pertumbuhannya lambat dan masih dibawah 80%, fenomena tersebut menjadi perhatian besar bagi organisasi dan juga menjadi perhatian peneliti.

Sumber: *Yayasan Wahana Muda Indonesia*

Berdasarkan uraian tentang penelitian tersebut, maka penulis ingin mendapatkan gambaran yang lebih mendalam dan membahasnya secara lebih rinci tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja terhadap kinerja karyawan pada yayasan Solidaritas Muda Indonesia yang dituangkan dalam tesis dengan judul : "Pengaruh Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Wahana Muda Indonesia di Bogor".

No	LAPORAN KINERJA	CAPAIAN
1	2021	75%
2	2022	72%

Menurut Cangara (2016) komunikasi merupakan proses yang digunakan individu untuk bertukar informasi dari satu pihak kepada pihak lain. Tujuan dari proses komunikasi adalah tercapainya saling pengertian antara kedua belah pihak (Handoko, 2012). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komunikasi diantaranya keterampilan, sikap, pengetahuan dan media.

Ada beragam pengertian komunikasi menurut beberapa ahli: Kartono (2012) mengatakan bahwa komunikasi ialah arus informasi dan emosi-emosi yang terdapat dalam masyarakat yang berlangsung secara vertikal (atas bawah, vice-versa) maupun secara horisontal. Ulber Silalahi (2011) menyebutkan bahwa komunikasi merupakan proses yang menghubungkan berbagai komponen-komponen dari organisasi secara bersama baik secara vertical, horizontal, maupun diagonal.

Komunikasi juga dapat didefinisikan sebagai proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada pegawai atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya, (Hamali 2016).

Menurut Gibson (2010), gambaran arah komunikasi sebagai dimensi dan indikator komunikasi yang terjadi dalam organisasi antara lain sebagai berikut:

A. Dimensi:

1. Strategi Komunikator merupakan strategi membangun gaya komunikasi yang berorientasi pada data dan memiliki tujuan yang tinggi antar pemangku kepentingan.
2. Pesan merupakan isi atau maksud yang akan disampaikan oleh satu pihak kepada pihak yang lain.
3. Media komunikasi merupakan alat atau sarana yang digunakan untuk menyampaikan pesan dari komunikator kepada orang lain.
4. Komunikan atau yang disebut sebagai audiens merupakan pihak yang menerima pesan dalam sebuah proses komunikasi.
5. Efek komunikasi adalah perubahan yang terjadi pada diri penerima pesan komunikasi.

B. Indikator:

1. Komunikasi ke Bawah, bertujuan untuk menyampaikan tujuan, membentuk pendapat, merubah sikap, meminimalisir kecurigaan dan ketakutan dan yang muncul karena mendapatkan informasi yang salah, menghindari kesalahpahaman karena kurangnya informasi, dan mempersiapkan anggota organisasi untuk menghadapi perubahan yang

terjadi di masa depan. Bentuk komunikasi ke bawah biasanya berupa memo, pujian, perintah, teguran, pedoman kerja, ataupun nasihat.

2. Komunikasi Ke Atas. Menurut Pace dan Faules, (2012), karyawan menggunakan arah komunikasi seperti ini untuk memberikan ide atau gagasan yang mereka miliki. Fungsi dari saluran komunikasi ke atas yaitu: Dalam pembuatan keputusan pimpinan memperoleh informasi yang berharga dari bawahan; memperkuat tanggungjawab dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan jalan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengajukan pertanyaan, ide dan saran tentang jalannya organisasi; memberikan petunjuk bagi pimpinan apakah karyawannya menangkap arti dari komunikasi ke bawah yang dilakukannya; memperkuat keterlibatan karyawan dalam organisasi.
3. Komunikasi Horizontal (*Horizontal communication*) merupakan bentuk komunikasi yang terjadi dimana pertukaran pesan dilakukan secara mendatar dan dilakukan oleh dua pihak yang mempunyai posisi yang sama, kedudukan yang sama, tingkat jabatan yang sama maupun eselon yang sama di suatu organisasi.
4. Komunikasi Diagonal (*Cross Communication*) Merupakan komunikasi yang terjadi dari satu pihak kepada pihak lain dalam posisi yang tidak sama, yaitu dalam hal ini kedua belah pihak tidak pada posisi struktur yang sama. Komunikasi diagonal terjadi pada dua individu yang berbeda level tapi juga tidak bertanggung langsung kepada pihak lain.

Menurut Widodo (2015), kepuasan kerja merupakan suatu kondisi yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat abstrak dan sangat tergantung pada perseorangan menyangkut lingkungan tempat kerja. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai evaluasi yang menggambarkan seseorang atas sikapnya terhadap pekerjaan.

Rivai dan Sagala (2013) mengungkapkan pendapat bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Sistem nilai yang berlaku pada diri individu menyesuaikan tingkat kepuasan kerja masing masing individu. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, makin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, dapat diartikan kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Darmawan (2013:) mendefinisikan pemenuhan pekerjaan sebagai reaksi intelektual dan emosional seorang agen terhadap seluruh hasil kerja dan berbagai kondisi yang melekat pada pekerjaan, seperti kompensasi, tempat kerja, rekan kerja, atasan, dan lain-lain. Selain itu, Sutrisno (2010) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan gairah yang luar biasa atau tidak diinginkan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan tercermin dalam sikap merangsangnya terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dilihatnya di tempat kerja.

Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain: bekerja pada tempat yang tepat, pembayaran (gaji) yang sesuai, organisasi dan manajemen perusahaan, supervise pada pekerjaan yang tepat, dan rekan yang menyenangkan.

Dimensi dan indikator yang menjadi penentu kepuasan kerja di perusahaan menurut Widodo (2015:176), antara lain:

A. Dimensi:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*). Dalam hal ini tiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang individu bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
2. Pengawasan dan Hubungan dengan atasan (*supervision*) Pada kondisi ini kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa. Dalam hal ini hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan dapat membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja tersebut.

B. Indikator:

1. Teman sekerja (*workers*)

Dalam hal ini teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

2. Promosi (*promotion*)

Dalam hal ini promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama karyawan bekerja diperusahaan.

3. Gaji atau upah (*salary*)

Pada kondisi ini gaji atau upah yang diterima oleh karyawan dari perusahaan merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak. Karyawan yang merasa telah memperoleh gaji atau upah yang layak dan pantas dari perusahaan maka dengan sendirinya karyawan akan memperoleh kepuasan tersendiri sehingga hal ini berpengaruh langsung terhadap hasil kerjanya.

Menurut Siswanto (2015) kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dari pengertian ini menjelaskan bahwa kinerja sebagai suatu prestasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Definisi ini menjelaskan bahwa proses untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan sesuai dengan visi, misi, dan tujuan perusahaan (Supardi (2014).

Menurut Kasmir (2016) dilihat dari arti kata kinerja berasal dari kata *performance*. Secara sederhana kinerja diartikan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Definisi ini menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang telah dicapai dari individu karyawan sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dalam periode tertentu.

Schermerhorn (2016) mengemukakan kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas – tugas baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun organisasi. Dari pengertian ini menjelaskan bahwa kinerja sebagai alat penilaian pekerjaan yang dikerjakan karyawan baik dari segi kualitas maupun dari segi kuantitas.

Menurut Wilson Bangun (2012) terdapat beberapa dimensi dan indikator kinerja karyawan, yaitu:

A. Dimensi:

1. Kualitas Pekerjaan. Hal ini menunjukkan jumlah pekerja yang di hasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Ketepatan waktu merupakan batasan waktu dalam melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya sehingga setiap melakukan pekerjaan terdapat tenggang waktu yang telah menjadi aturan dalam suatu perusahaan atau organisasi.
3. Efektifitas kerja merupakan kemampuan untuk memilih tujuan tertentu dan penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu tugas ditandai baik atau tidak tergantung pada penyelesaian tugas yang telah ditentukan sebelumnya.
4. Kemandirian (*independent*) merupakan suatu keadaan saat kita menerapkan kemandirian dalam bekerja. Dengan kata lain, bekerja secara *independent* adalah kemampuan untuk dapat menyelesaikan tugas secara mandiri, tanpa kolaborasi atau bantuan dari orang lain

B. Indikator:

1. Pekerjaan yang di hasilkan. Pekerjaan yang di hasilkan merupakan suatu pekerjaan yang dimana dari hasil pekerjaannya dapat bermanfaat bagi perusahaan. Apabila pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan, maka hal tersebut dapat mendorong perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Kerajinan merupakan terciptanya kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang telah di capai. Rajin adalah sikap seorang karyawan dalam melakukan tanggung jawab yang diberikan perusahaan secara maksimal.
3. Penyelesaian Pekerjaan. Usaha yang dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan hasil yang optimal.

Komunikasi kepuasan kerja dan kinerja karyawan merupakan aspek penting yang mendukung jalannya perusahaan. Semakin baik tingkat komunikasi, kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan, maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuan.

HIPOTESIS

H₁ : Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada yayasan Wahana Muda Indonesia di Bogor.

H₂ : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada yayasan Wahana Muda Indonesia di Bogor.

H₃ : Terdapat pengaruh komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada yayasan Wahana Muda Indonesia di Bogor.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk menjelaskan suatu fenomena empiris yang disertai data statistik. Alasan peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif adalah data yang akan dianalisis dalam penelitian ini berbentuk angka yang sifatnya konkret, obyektif, dapat diukur, rasional dan sistematis.

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Data kuantitatif adalah data yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka menggunakan instrumen penelitian.

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Pusat Yayasan Wahana Muda Indonesia yang berdomisili di Ruko Sentra Tajurhalang Residence, Jl. Kp. Karet No. 27, RT.01 RW.012, Tajur haling, Bogor Regency, Jawa Barat, 16320, Indonesia. Adapun waktu yang akan dilaksanakan dalam penelitian ini yakni selama 5 bulan, mulai dari bulan Juli 2023 sampai November 2023.

Jumlah populasi pada penelitian ini tidak lebih dari 100 orang responden, sehingga penulis mengambil 100% jumlah populasi yakni 75 orang responden sebagai sampel. Pengguna seluruh populasi tanpa menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut Teknik sensus. Teknik sensus yang dimana menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel nya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dengan menggunakan uji kualitas data (uji validitas dan reabilitas) serta uji hipotesis (uji F test) dimana uji lanjutan ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel – variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. derajat kepercayaan yang digunakan adalah 5%. Apabila F hitung lebih besar dari F tabel maka dinyatakan variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

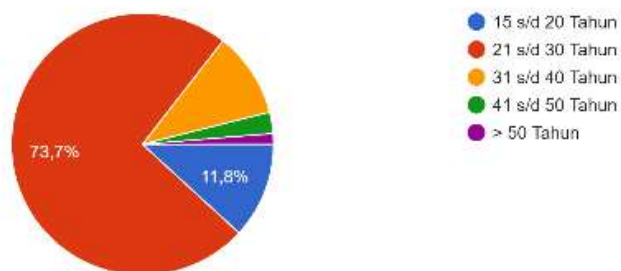
HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan terhadap 75 karyawan pada Yayasan Wahana Muda Indonesia sebagai responden penelitian. Deskripsi responden terdiri dari jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Berikut akan dijelaskan deskripsi responden dalam penelitian ini.

Karakteristik Responden

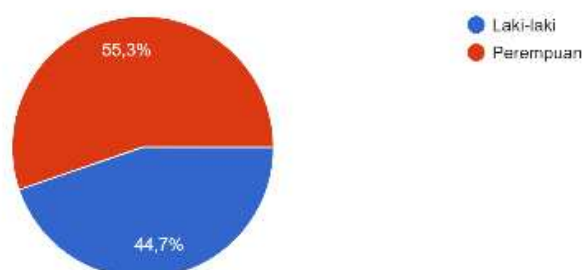
Umur

76 jawaban



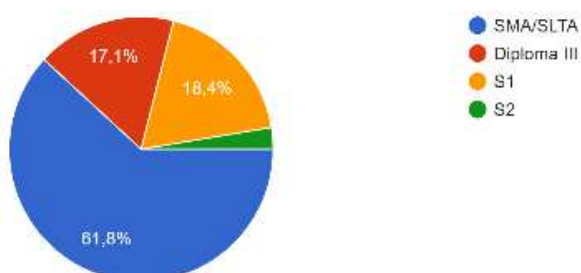
Jenis Kelamin

76 jawaban



Pendidikan Terakhir

76 jawaban



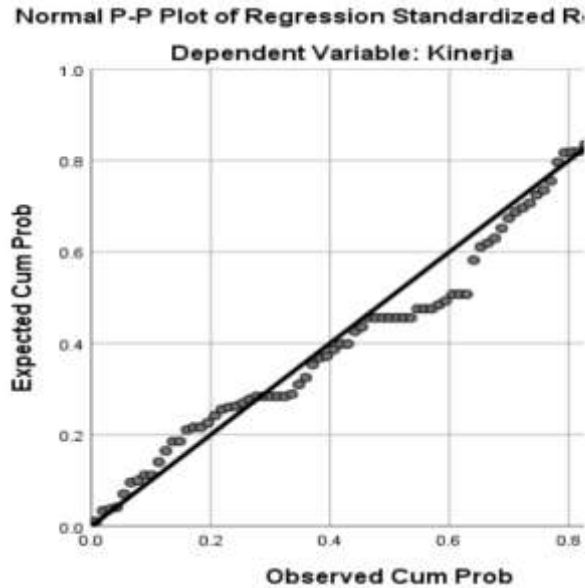
Deskripsi 75 responden berdasarkan dari rentang usia 15-20 tahun yaitu sebanyak 11.8%, usia 21-30 tahun sebanyak 73.7%, usia 31-40 tahun sebanyak 10.5%, usia 41-50 tahun sebanyak 2.6% dan usia di atas 50 tahun sebanyak 1.3%. Dari data ini diketahui bahwa sebagian besar responden dengan nilai presentase paling banyak mengisi kuesioner pada penelitian ini di usia 21-30 tahun. Dalam pengambilan data ini peneliti membagikan kuesioner ke semua karyawan dengan cara online.

Metode analisis data dilakukan dengan bantuan program komputer, yaitu aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Pengujian hipotesis dilaksanakan dengan uji-t yaitu mbandingkan nilai probabilitas (sig t) dengan taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria digunakan untuk menguji hipotesis.

1. Hasil Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa Uji normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) adalah 0,76 dan signifikansi pada Asymp. Sig. (2-tailed) adalah > 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan residual terdistribusi secara normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas yang diperlukan.

Berikut adalah grafik histogram hasil uji normalitas data.



Data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

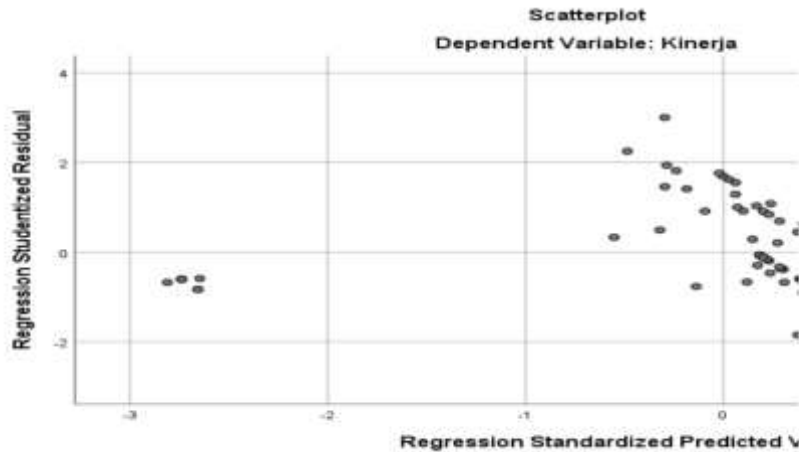
Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independent. Hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.588	1.701
.588	1.701

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dari tabel diatas diperoleh nilai tolerance pada variabel independent X1 dan X2 sebesar 0,588 diatas nilai ketetapan yaitu 0,10 dan nilai VIF untuk semua variabel independen < 10. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dikatakan tidak mengalami masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini merupakan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:



Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2018) bahwa regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi variabel dependen berdasarkan pengaruh dua atau lebih variabel independent. Dalam penelitian ini, komunikasi dan kepuasan kerja adalah variabel independent, sementara kinerja karyawan adalah variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan yaitu: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	2.479	1.404
	Komunikasi	0.099	0.150
	Kepuasan	0.845	0.149

a. Dependent Variable:

Berdasarkan tabel tersebut diatas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,479 + 0,099X_1 + 0,845X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 2,479 menunjukkan bahwa jika variabel Komunikasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) tetap berada pada angka 2,749.
2. Berdasarkan variabel Komunikasi (X_1) menunjukkan koefisien regresi positif sebesar 0,099 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Komunikasi (X_1) terjadi pula peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,099.
3. Koefisien regresi untuk Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,845 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Kepuasan Kerja (X_2) akan terjadi peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,845 dengan asumsi Kepuasan (X_2) tetap konstan.

3. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji-t)

Uji hipotesis dilakukan dengan uji t-statistik. Uji t-statistik pada dasarnya menunjukkan pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terkait. Hasil uji t-statistik disajikan dibawah ini:

Tabel Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	1.766	0.081
0.097	0.659	0.512
0.841	5.684	0.000

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian untuk variabel Komunikasi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 0,659 < nilai t_{tabel} sebesar 1,986 Dengan nilai signifikansi sebesar 0,512 > 0,05. Maka dapat disimpulkan H1 diterima, artinya bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Hasil pengujian untuk variabel Kepuasan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,864 > nilai t_{tabel} sebesar 1,986 Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan H2 diterima, artinya bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji Secara Simultan (Uji-F)

Tabel Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Mean Square	F	Sig.
4430.365	285.331	.000 ^b
15.527		

Berdasarkan hasil uji simultan yang disajikan pada tabel diatas, dapat diketahui nilai F_{hitung} 285,331 > F_{tabel} 3,12 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y sehingga H3 diterima dan H0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independent secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.935 ^a	0.874	0.871

a. Predictors: (Constant).

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,874. Ini mengindikasikan bahwa variabel komunikasi dan kepuasan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 87,4%, sedangkan 12,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Wahana Muda Indonesia di Bogor bahwa terdapat pengaruh antara variabel komunikasi. Dapat dibuktikan pada hasil pengujian hipotesis uji-t pada pengujian hipotesis variabel komunikasi diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 0,659 < nilai t_{tabel} sebesar 1,986 dengan nilai signifikansi sebesar 0,512 > nilai α sebesar 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa

H1 diterima. Secara parsial dinyatakan bahwa ada pengaruh antara variabel komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Wahana Muda Indonesia Di Bogor (Y).

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan adalah penelitian ini sejalan dengan penelitian Mogi (2020), dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila komunikasi meningkat maka kinerja karyawan akan ikut meningkat. Temuan ini juga didukung oleh penelitian khair (2020) yang menyimpulkan komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari ide-ide dari satu pihak ke pihak lain, baik dari individu maupun kelompok untuk dapat melaksanakan tugas dengan sebaiknya.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Wahana Muda Indonesia Di Bogor ditemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji-t, dimana nilai t_{hitung} sebesar 5,864 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,986 Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima, yang berarti secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepuasan (H2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Yayasan Muda Indonesia Di Bogor.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Mangkunegara (2017) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. karyawan yang merasakan kepuasan kerja yang tinggi maka cenderung akan menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik lagi. Besarnya kontribusi variabel kepuasan secara langsung terhadap kinerja cukup signifikan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan maka harus diupayakan untuk meningkatkan usaha yang sesuai dan terukur bagi kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas yang menunjukkan nilai VIF sebesar 1,701 untuk kedua variabel tersebut, yang mengindikasikan ketiadaan multikolinieritas. Dalam regresi linier berganda, diperoleh nilai konstanta 2,479 yang berarti jika variabel independent komunikasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) bernilai nol, maka peningkatan kinerja karyawan (Y) diprediksi sebesar 2,479. Pengujian hipotesis dengan uji-F menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 285,331 lebih besar dari F_{tabel} 3,12 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis H3 diterima, dan dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Muda Indonesia Di Bogor

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh Komunikasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Wahana Muda Indonesia Di Bogor. Maka dapat diambil Kesimpulan penelitian tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi maupun kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, komunikasi terbukti berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara kepuasan kerja juga memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan dalam memilih Yayasan Wahana Muda Indonesia Di Bogor. Selain itu, secara simultan komunikasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Alfaruki, D., Mustofa, M. A., Fahrozi, R., Casilam, C., & Saifuddin, S. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepercayaan Muzakki dengan Kepuasan Sebagai Intervening

- Variabel:(Studi Kasus Lembaga Zakat Baitul Maal Hidayatullah). *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Profetik*, 1(1), 14-22.
- Andre, Hardjono. 2010. *Audit Komunikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Jakarta: Erlangga.
- Cangara, Hafied. 2016. *Komunikasi Politik: Konsep Teori dan Strategi*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Cangara, Hafied. 2016. *Komunikasi Politik: Konsep Teori dan Strategi*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Deni Faisal Mirza, dkk (2020). Pengaruh Komunikasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Star Media Internusa Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*. P ISSN: 2460-562X. Volume 6 Nomor 2 (2020). Program Studi Manajemen – FE UMI.
- Effendy, Onong Uchyana. 2012. *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Erina Fitra Hasyim, dkk (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunkasi terhadap Kinerja Karyawan BPBD Bantul dengan Knowledg Sharing sebagai Intervening. *Jurnal N O V A S I - 17* (3), 2021; 430-438. ISSN: 0216-7786. Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.
- Gibson. 2010. *Organisasi*. Jakarta: Bina Aksara.
- Ghozali, Imam, 2018, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, Edisi 9, Semarang, UNDIP.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunjarati, Damodar. 2001. *Eknometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- George, R, Terry, Leslie W. Rue. 2003. *Dasar-Dasar Manejemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani (2012). *Manajemen Personaliala Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE
- Hamali, Arif Yusuf (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Mengelola Karyawan*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS
- Hakim Fachrezi dan Hazmanan Khair (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 3, No. 1, Maret 2020, 107-119. ISSN 2623-2634 (online). Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia.
- Kartono, Kartini. 2012. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kurniawati Dewi, (2008). Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada KPRI Universitas Brawijaya Malang, Skripsi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi. UIN.
- Mangkunegara, Assnwar Prabu (2017). *Manajamen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ke-12. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nisa' Ulul Mafra (2017). Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. *Jurnal Manajemen*: Vol. 2, No. 1.
- Saifuddin, S. (2022). Pengaruh person job fit (PJ FIT) dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai studi pada Baitul Mall Hidayatullah:(Studi pada Baitul Maal Hidayatulah). *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 114-118.
- Sri Widodo. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*, Manggu Media, Bandung
- Sugiyono, 2018, *Metode Penelitian Manajemen Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan dan Penelitian Evaluasi*, Bandung, Penerbit Alfabeta.
- Sujarweni, V dan Poly Endrayanto, 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sony Bagus Purwanto (2013). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Proyek Pondasi Tower di Timor Leste PT. Cahaya Inspirasi

- Indonesia). Jurnal Aplikasi Manajemen. Volume 11 Nomor 1. ISSN: 1693-5241. Program Pasca Sarjana FEB-Universitas Brawijaya Malang.
- Stephanie Tanto Kurniawan, Tifany Faustine (2014). Pengaruh Komunikasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen Front Office Hotel "X" Surabaya. Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa. Manajemen Perhotelan, Universitas Kristen Petra, Surabaya, Indonesia.
- Sriyanti Sinaga, dkk (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia. Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu) Vol. 10 No. 03, Desember 2021. P-ISSN: 2252-8636, E-ISSN: 2685-9424. Program Studi Manajemen Universitas Prima Indonesia.
- Silvia Masrurotin (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Komunikasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Anggun II Mojokerto. Skripsi. Universitas Islam Malang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Program Studi Manajemen.