

Peran Komunikasi Interpersonal, Profesionalisme Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PLN Cabang Surabaya

Muhammad Naufal
192010200344

Hasan Ubaidillah S.E., M.M.
NIDN. 0726027304

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS, HUKUM & ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO
2025



Pendahuluan

Kinerja Pegawai sangat penting dan perlu diperhatikan dalam setiap perusahaan yang ada. PT. PLN (Persero) sebagai perusahaan BUMN di Indonesia yang bertugas menyuplai serta mengatur pasokan listrik. PT. PLN (Persero) memiliki keterbatasan dalam memenuhi peningkatan akan kebutuhan listrik tersebut. Sekarang ini setiap perusahaan dituntut agar selalu meningkatkan produktivitas pelayanannya, untuk itu PT.PLN (Persero) terus berupaya meningkatkan produktivitas pelayanannya dalam penyediaan listrik. Melihat banyaknya keluhan-keluhan dari pelanggan mengenai pelayanan listrik selama ini Hasil penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang ada di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Surabaya kurang sesuai dengan Peraturan PT.PLN (Persero) APJ Surabaya. Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja pegawai, agar perusahaan dapat terus bisa berkembang. Karena dengan adanya kinerja Pegawai dalam diri setiap pegawai, maka mampu mengoptimalisasikan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya

Rumusan Masalah

- **Rumusan Masalah** : Bagaimana Komunikasi interpersonal, Profesionalisme , dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai ?
- **Pertanyaan Penelitian** : Apakah Komunikasi interpersonal, Profesionalisme , dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai ?
- **Tujuan Penelitian** : Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi interpersonal, Profesionalisme , dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Pegawai

Kategori SDGs : Adapun kategori SDGs yang cocok untuk penelitian ini kategori kedelapan yaitu pekerjaan yang layak dan pertumbuhan ekonomi, peneliti memilih kategori SDGs kedelapan ini karena penelitian ini berjudul “*Analisis Komunikasi interpersonal, Profesionalisme Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PLN Cabang Surabaya*” dimana sebuah instansi harus memberikan pekerjaan yang layak kepada pegawai, agar pegawai tidak memiliki niat untuk keluar dari instansi, dan juga diharapkan instansi dan pegawai saling bekerjasama agar dapat menumbuhkan perekonomian.

Literature review

Komunikasi Interpersonal

- Proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua orang atau di sekelompok kecil orang, dengan beberapa effect atau umpan balik seketika yang melakukan interaksi terfokus melalui pertukaran isyarat verbal dan nonverbal yang saling berbalasan

Profesionalisme

- Keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu yang baik, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan atau masyarakat

Literature review

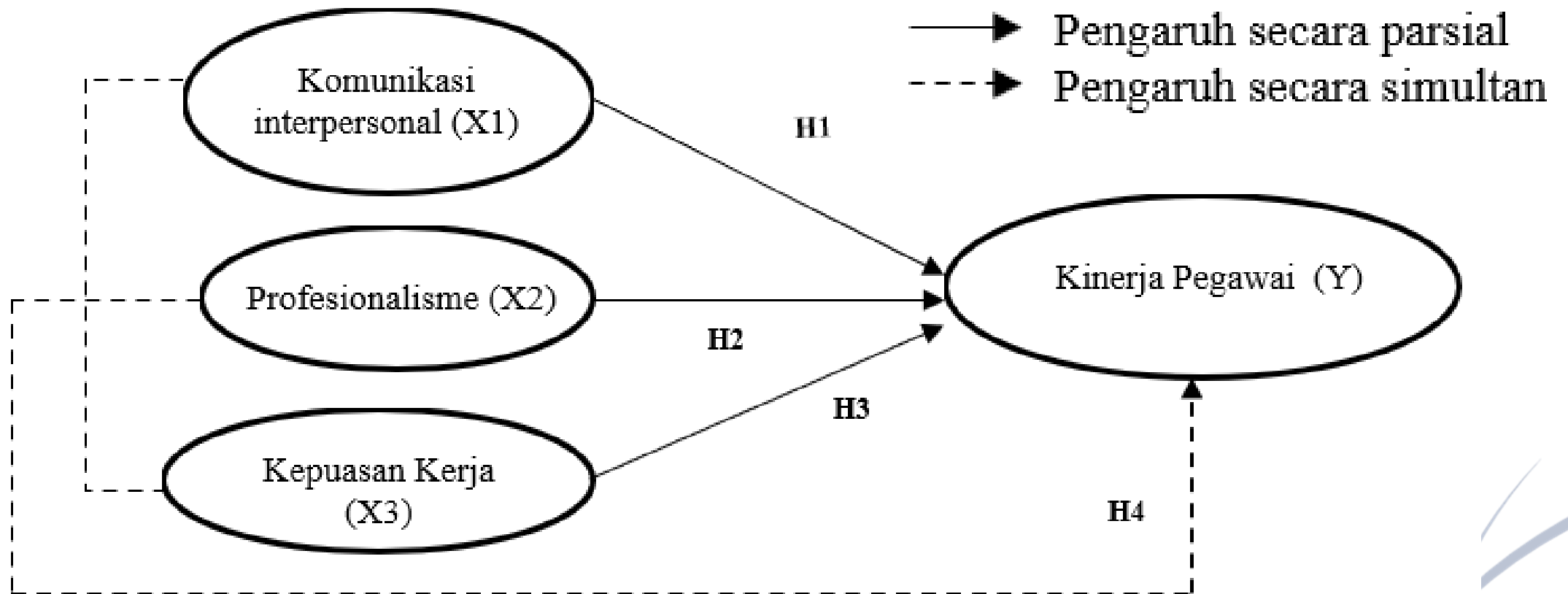
Kepuasan Kerja

- Sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis

Kinerja Pegawai

- Tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

H1 : Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H2 : Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H4 : Komunikasi interpersonal, Profesionalisme dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Metode Penelitian



Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif
Pengumpulan data menggunakan kuisisioner



Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor PLN Surabaya yang berjumlah 150 orang
Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling
Sampel sebanyak 109 responden



Variabel terikat yaitu : Kinerja pegawai (Y)
Variabel Bebas yaitu : Komunikasi interpersonal (X1) Profesionalisme (X2) Kepuasan Kerja (X3),
Analisa data menggunakan regresi linier berganda dan uji hipotesis

Hasil Penelitian

Profil Responden

Lebih dari setengah total responden atau pegawai pegawai di kantor PLN Surabaya berjenis kelamin laki-laki (55,0%) atau sebanyak 60 responden. Kemudian sebagian besar responden atau p pegawai di kantor PLN Surabaya berumur 41 hingga 50 tahun sebanyak 39 orang (35,8%). Dan pada kategori pendidikan sebagian besar responden pegawai di kantor PLN Surabaya memiliki pendidikan terakhir Strata 1 sebanyak 54 responden atau 77,1%.

Analisis Regresi linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.729	1.665		8.245	.000
Komunikasi interpersonal	.295	.108	.316	3.181	.017
Profesionalisme	.434	.121	.480	3.708	.000
Kepuasan kerja	.376	.117	.468	3.201	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 13,729 + 0,295X_1 + 0.434X_2 + 376X_3 + e$$

Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.729	1.665		8.245	.000
	Komunikasi interpersonal	.295	.108	.316	3.181	.017
	Profesionalisme	.434	.121	.480	3.708	.000
	Kepuasan kerja	.376	.117	.468	3.201	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

1. Pada Variabel Komunikasi interpersonal nilai signifikan sebesar 0,017 dibawah 0,05 yang berarti terdapat pengaruh secara parsial Komunikasi interpersonal terhadap Kinerja Pegawai
2. Pada Variabel Profesionalisme nilai signifikan sebesar 0,000 dibawah 0,05 yang berarti terdapat pengaruh secara parsial Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai
3. Pada Variabel Kepuasan kerja nilai signifikan sebesar 0,002 dibawah 0,05 yang berarti terdapat pengaruh secara parsial Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.805	3	13.602	3.936	.012 ^b
	Residual	245.381	105	3.456		
	Total	286.187	108			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi interpersonal, Profesionalisme, Kepuasan kerja

- Dari hasil tampilan output SPSS dapat dilihat bahwa : F hitung sebesar 3.936 dengan tingkat signifikan 0,012 dibawah 0,05 hal ini berarti bahwa variabel bebas yang terdiri dari Komunikasi interpersonal, Profesionalisme, dan Kepuasan kerja, secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai

Kesimpulan

1. Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai PLN Cabang Surabaya
2. Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai PLN Cabang Surabaya
3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PLN Cabang Surabaya
4. Komunikasi interpersonal, Profesionalisme dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PLN Cabang Surabaya



**SEKIAN
TERIMAKASIH**