

Performance Strategy Analysis, Professionalism and Job Satisfaction on Employee Performance at PLN Surabaya Branch **[Peran Komunikasi Interpersonal, Profesionalisme Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PLN Cabang Surabaya]**

Muhammad Naufal ¹⁾, Hasan Ubaidillah ²⁾

¹⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi ubaid@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the effect of interpersonal communication, professionalism and job satisfaction on employee performance at PLN Surabaya Branch. This research method uses quantitative methods, the population used in this study were all employees of PLN Surabaya Branch, the sampling technique used Simple Random Sampling, the research sample was 109 respondents. The independent variables are interpersonal communication, professionalism and job satisfaction and the dependent variable is employee performance. Data collection using questionnaires, data analysis using multiple linear regression analysis and hypothesis testing. Based on the results of testing and discussion, this study can be concluded that interpersonal communication, professionalism and job satisfaction partially and simultaneously affect the performance of PLN Surabaya Branch employees.*

Keywords - *Interpersonal Communication, Professionalism, Job Satisfaction, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal, profesionalisme dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PLN Cabang Surabaya. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PLN Cabang Surabaya, teknik pengambilan sampel menggunakan *Simple Random Sampling*, sampel penelitian sebanyak 109 responden. Variabel bebas yaitu komunikasi interpersonal, profesionalisme dan kepuasan kerja serta variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Pengumpulan data menggunakan kuisioner, analisa data menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan maka penelitian ini dapat disimpulkan Komunikasi interpersonal, Profesionalisme dan Kepuasan Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PLN Cabang Surabaya.

Kata Kunci - Komunikasi Interpersonal, Profesionalisme, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, Pegawai dan masyarakat [1]. Sumber daya manusia sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik secara efektif dan efisiensi agar perusahaan semakin meningkat baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Maka manajemen perlu mengelola dan mengendalikan seluruh sumber daya yang ada, agar rencana yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dilakukan dengan menempatkan Pegawai pada tempat yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keterampilan masing-masing Pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut.

Kinerja Pegawai sangat penting dan perlu diperhatikan dalam setiap perusahaan yang ada. Dengan adanya kualitas kinerja yang baik dari setiap Pegawai /pekerja dapat menguntungkan perusahaan tersebut. Semua itu didukung oleh sikap profesional dari Pegawai terlebih lagi mampu berkomitmen dalam tugas dan pekerjaan pada perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja Pegawai juga dibutuhkan kepuasan kerja dari Pegawai agar dapat tercapainya tujuan dari perusahaan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya [2]. "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". [3]

Kesuksesan dalam suatu pekerjaan dapat di tentukan oleh suatu profesionalisme dan komitmen terhadap pekerjaan yang dikerjakan. Komitmen adalah sikap dan prilaku seseorang yang akan menumbuhkan rasa motivasi diri sendiri dalam menekuni suatu pekerjaan. Profesionalisme adalah sebuah istilah atau sebutan yang diberikan kepada seseorang

yang dalam melaksanakan tugas yang diberikan dijalankan dengan baik dan penuh tanggungjawab dalam sebuah organisasi atau pekerjaan yang telah dijalankan, dan selalu meningkatkan kualitas yang diharapkan dalam sebuah bidang pekerjaan atau Organisasi.

Profesionalisme sangat diperlukan dalam sebuah organisasi karena setiap orang dituntut untuk bekerja secara profesional. Jika dalam sebuah bidang organisasi tidak ditemukannya profesionalisme, maka yang akan terjadi adalah timbulnya keresahan dalam organisasi tersebut dan mengakibatkan pekerjaan yang diharapkan dapat selesai menjadi terabaikan atau terbengkalai karena kurang adanya kepedulian terhadap pekerjaan tersebut. [4] mengungkapkan bahwa profesionalisme merupakan sebuah keahlian yang dimiliki oleh seseorang terkait dengan ilmu dan keterampilan yang dimiliki. Seorang individu yang memegang jabatan atau kedudukan tertentu dituntut memiliki profesionalisme yang tinggi agar dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan efektif. Seorang individu yang mengenali dengan baik keahlian dan keterampilan yang dimiliki akan lebih mudah menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan lebih baik dibandingkan individu lain yang kurang mampu mengenali keahliannya.

Dalam bekerja setiap sumber daya manusia dituntut untuk memiliki profesionalisme karena didalam profesionalisme terkandung kepiawaian atau keahlian dalam mengoptimalkan ilmu pengetahuan, waktu dan tenaga. Sikap profesional kerja ini sudah dibutuhkan saat pegawai tersebut diterima didalam suatu lembaga/instansi. Sikap profesionalisme harus dimiliki oleh seorang pegawai pada saat ia di terima di instansi tersebut[5].

Penelitian sebelumnya membahas tentang pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh [6] menyimpulkan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Begitujuga dengan hasil penelitian [7] juga menyimpulkan profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya bahwa semakin tinggi profesionalisme kerja pegawai semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan dan sesuai dengan yang diharapkan..

Selain profesionalisme salah satu faktor yang tidak bisa kita pungkiri peranannya terhadap kinerja yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja bukanlah pekerjaan yang diperoleh dari status sosial yang tinggi, melainkan dari pekerjaan yang maksimal. Kepuasan kerja mengacu kepada sikap dalam diri individu terhadap pekerjaannya. Menurut [8] kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya Manajemen harus mampu mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam menjalankan tugasnya [9].

Penelitian sebelumnya membahas tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh [10] menghasilkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Begitujuga dengan hasil penelitian [1] menghasilkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin pegawai merasa puas dengan pekerjaannya maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian [11] menghasilkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, serta penelitian yang dilakukan oleh [12] menyatakan bahwa secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

PT. PLN (Persero) sebagai perusahaan BUMN di Indonesia yang bertugas menyuplai serta mengatur pasokan listrik. Setiap tahunnya kebutuhan akan listrik di Indonesia terus meningkat, sebagai akibat dari peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat diiringi juga oleh perkembangan industri di Indonesia. Sementara 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. Berikut ini kondisi kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Surabaya yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari 2021 sampai 2022 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1 Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai tahun 2021-2022

PERILAKU KERJA	2021			2022		
	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	70	7	10	60	6
2. Tanggung jawab	10	70	7	10	60	6
3. Kerjasama	10	85	8,5	10	70	7
4. kepemimpinan	10	75	7,5	10	60	6
A. HASIL KERJA						
1. Kualitas Kerja	20	80	16	20	70	14
2. Kuantitas Kerja	20	80	16	20	70	14
3. Keterampilan Kerja	20	80	16	20	80	16
JUMLAH		100	78		100	69

Sumber: Hasil olah data penilaian kinerja pada PT. PLN (APJ) Surabaya 2023

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat kondisi kinerja Pegawai saat ini di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Surabaya mengalami penurunan dari tahun 2021 sampai 2022 disemua aspek dari 78% sampai 69%. 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 mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Komunikasi interpersonal, Profesionalisme, dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Pegawai

II. METODE

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh hasil kebenaran serta pengetahuan yang bersifat ilmiah dengan prosedur metodologi riset yang telah ditetapkan. Tipe riset ini ialah riset yang memakai tata cara kuantitatif, dikarenakan peneliti menggunakan data yang berbentuk angka dengan menggunakan statistik. Metode penelitian kuantitatif, yaitu: “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Jadi jenis pada penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif dengan menggunakan format penelitian eksplanasi dengan metode survey [26]. Identifikasi variabel mampu memahami variabel yang hendak diteliti. variabel penelitian merupakan suatu sifat ataupun atribut, objek serta nilai dari orang yang memiliki suatu kegiatan berupa variasi tertentu sehingga peneliti mampu mempelajari dan dapat menarik kesimpulan tersebut. Penelitian ini bersifat kausalitas yang mana mempunyai sifat sebab akibat dalam menganalisis suatu pengaruh dari tiga variabel bebas terhadap dua variabel terikat.

Variabel terikat yaitu : Kinerja pegawai (Y)

Variabel Bebas yaitu : Komunikasi interpersonal (X1) Profesionalisme (X2) Kepuasan Kerja (X3),

Indikator Variabel

Indikator variabel dan skala pengukuran variabel X_1 , X_2 , terhadap Y dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Variabel, Indikator, dan Skala Pengukuran

No	Nama Variabel	Indikator	Tingkat Pengukuran
1	Komunikasi interpersonal (X1),	a. Rasa Percaya b. Sikap Positif c. Sikap Terbuka	Interval
2	Profesionalisme (X2), (Siagian, 2017)	a. Kemampuan b. Pengabdian pada profesi c. Sarana dan Prasarana d. Keandalan	Interval
3	Kepuasan Kerja (X3) (Arens, 2014)	a. pekerjaan, b. upah, c. promosi, d. pengawas e. rekan kerja	Interval
4	Kinerja (Y),	a. Kualitas Kerja b. Kuantitas c. Ketepatan Waktu d. Ketrampilan e. Kemandirian	Interval

Sumber: Data yang diolah (2023).

Jenis Dan Objek Penelitian

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan penelitian ini menggunakan data primer diperoleh secara langsung, karena didapat dari data-data kuisioner yang disebar menggunakan google form kepada para pegawai PLN Surabaya dengan mengambil sampel data pada data kepegawaian

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diteliti kemudian ditarik kesimpulan [26]. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor PLN Surabaya yang berjumlah 150 orang. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini cukup banyak maka digunakan tehnik *Simple Random Sampling*.

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk mempermudah penentuan sampel, maka penelitian menggunakan tehnik *probability sampling* [27]. *Probability sampling* adalah

teknik yang memberikan peluang/ kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggotanya populasi untuk dipilih menjadi sampel. Agar sampel yang diperoleh lebih representif maka, teknik probability sampling dilakukan dengan metode simple random sampling. Simple random sampling merupakan pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan Rumus Slovin sebagai

berikut:

$$n = N / 1 + Ne^2$$

$$n = 150 / 1 + 150(0,05)^2$$

$$n = 150 / 1,375$$

$$n = 109$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

Ne² = taraf kesalahan 5%

Dari rumus di atas maka akan didapat besarnya jumlah sampel yang akan diteliti. Dari jumlah populasi sebesar 150 dan menggunakan batas kesalahan sebesar 5% maka, jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 109 orang.

Jenis Data dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan jenis data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan kuesioner pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari. Sedangkan untuk data sekunder diperoleh dari jurnal, literatur dan buku.

b. Sumber Data

- 1) Sumber data primer dalam penelitian ini dilakukan melalui angket tentang responden Pegawai PLN Surabaya.
- 2) Data Sekunder yaitu sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan dalam penelitian ini menggunakan instrument berupa kuesioner. Jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat bersifat langsung maupun pertanyaan tertutup. Tiap item kuisisioner terdapat jenjang pembobotan skor sebanyak lima buah jawaban, yang diukur melalui skala interval yaitu skala likert. Penelitian ini diberikan kepada para Pegawai dan dimasukkan untuk mengali data antara lain data variabel (X), variabel (Y),

Teknik Analisis Data

a. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari rata-rata, standar deviasi, maksimum, dan minimum. Statistik deskriptif mendeskripsikan data menjadi sebuah informasi yang lebih jelas dan mudah dipahami. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan statistik deskriptif berhubungan dengan pengumpulan dan peningkatan data, serta penyajian hasil peningkatan tersebut

b. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Untuk mendapatkan Standar instrumen valid. berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Dikatakan valid dikarenakan instrumen tersebut bisa dipakai untuk mengukur apa yang harusnya diukur. Dalam hal ini berarti alat ukur ini sudah sah mengukur apa yang harusnya diukur. dalam menghitung validitas menggunakan *correlation pearson moment*.

Uji Reliabilitas Instrumen pengujian yang kedua yaitu uji reliabilitas. Instrumen ini memiliki reliabilitas. dalam perihal tersebut instrumen dan respondennya sama namun waktunya Cara menghitung reabilitas memakai Alpha Cronbach menggunakan syarat sebagai berikut:

- a. Bila nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,60 hingga instrumen dikatakan memiliki reliabilitas.
- b. Bila nilai Alpha Cronbach lebih kecil dari 0,60 hingga instrumen dikatakan tidak memiliki reliabilitas

Uji Hipotesis

1) Uji Statistik t (t-test)

Fungsi dari uji Statistik t yaitu mencari tahu setiap hubungan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Adapun cara yang digunakan variabel dependen yaitu tingkat signifikansi 5% (α) = 0,05. Saat probability lebih besar dari 0,05 maka pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen tidak signifikan, namun pada nilai probability t lebih kecil dari 0,05 terdapat pengaruh yang signifikan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi adalah teknik statistika yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan diantara variabel-variabel. Regresi berganda sering kali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis regresi yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas. Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Y' = nilai pengaruh yang diprediksikan

a = konstanta atau bilangan harga $X = 0$

b = koefisien regresi

X = nilai variabel dependen

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah komunikasi interpersonal, profesionalisme dan kepuasan kerja, Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja. Metode analisis ini menggunakan program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*). Adapun bentuk persamaannya yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y = Koefisien Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Komunikasi interpersonal

b_2 = Koefisien Profesionalisme

b_3 = Koefisien Kepuasan kerja

X_1 = Variabel Komunikasi interpersonal

X_2 = Variabel Profesionalisme

X_3 = Variabel Kepuasan kerja

e = Standart Error

Untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari nilai statistik T, nilai statistik F dan nilai koefisien diterminasi

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Statistik Deskriptif

Berdasarkan kriteria sampel penelitian ada sebanyak 109 kuesioner yang dibagikan kepada responden. Yaitu seluruh pegawai di kantor PLN Surabaya. Hasil uji karakteristik responden ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Jumlah	Presentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	60	55,0
Perempuan	49	45,0
Umur		
20-30 tahun	15	13,8
31-40 tahun	33	30,3
41-50 tahun	39	35,8
> 51 tahun	22	20,2
Pendidikan		
SMA	18	16,5
Diploma	12	11,0
S1	64	58,7
S2	15	13,8
Jumlah	109	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa 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%.

2. Distribusi frekuensi

Pembahasan dalam penelitian ini menjelaskan tentang rata-rata tanggapan dari responden terhadap indikator variabel secara keseluruhan serta jumlah yang memberikan jawaban terhadap masing-masing pernyataan dari indikator setiap variabel. Berikut hasil dari tanggapan responden

1. **Komunikasi interpersonal (X1)**

No	Indikator / Pertanyaan	Mean
X1.1	Saya mampu bersikap terbuka dalam mengungkapkan apa yang saya pikirkan dan rasakan terhadap orang lain	4,04
X1.2	Saya mampu menghargai pendapat rekan kerja yang berbeda	3,76
X1.3	Saya mampu memberikan penilaian yang positif terhadap orang lain	3,82
X1.4	Saya mendengarkan dengan baik setiap ide / gagasan / pendapat rekan kerja	3,98
X1.5	Saya merasa dapat menjadi pribadi yang terbuka atas segala arahan dan saran yang diberikan orang lain	3,94
X1.6	Saya mengungkapkan isi hati secara jujur kepada rekan kerja	3,88

Berdasarkan respon penilaian pada variabel Komunikasi interpersonal diketahui bahwa rata rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan 1“Saya mampu bersikap terbuka dalam mengungkapkan apa yang saya pikirkan dan rasakan terhadap orang lain dengan nilai rata-rata sebesar 4,04. Hal ini megindikasikan bahwa pegawai PLN memiliki kemampuan bersikap terbuka dalam bekerja di tempat kerja dengan membuktikan kemampuannya dapat bekerja dengan baik secara individu dan dalam kelompok. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada pernyataan kedua“Saya mampu menghargai pendapat rekan kerja yang berbeda dengan nilai rata rata 3,76.

2. **Profesionalisme (X2)**

No	Indikator / Pertanyaan	Mean
X2.1	Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik	4,02
X2.2	Saya memiliki dedikasi dalam pekerjaan dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang saya miliki.	4,16
X2.3	Saya mampu memanfaatkan sarana yang disediakan dengan baik	3,98
X2.4	Saya mampu memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan perusahaan	3,92

Berdasarkan respon penilaian pada variabel profesionalisme diketahui bahwa rata rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan kedua“Saya memiliki dedikasi dalam pekerjaan dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang saya miliki dengan nilai rata-rata sebesar 4,16. Hal ini megindikasikan bahwa pegawai PLN memiliki Pengabdian pada profesi mencerminkan komitmen mendalam dan dedikasi seseorang terhadap pekerjaannya, yang mendorong motivasi intrinsik yang kuat. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada pernyataan keempat“Saya mampu memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan perusahaan dengan nilai rata rata 3,92.

3. **Kepuasan kerja (X3)**

No	Indikator / Pertanyaan	Mean
X3.1	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya	3,98
X3.2	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga	4,08
X3.3	Saya senang dengan promosi (kenaikan jabatan) sering terjadi di perusahaan	4,00
X3.4	Saya senang dengan atasan yang memperlakukan Pegawai bawahannya dengan baik	4,04
X3.5	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya	4,06

Berdasarkan respon penilaian pada variabel kepuasan kerja diketahui bahwa rata rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan kedua “Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga dengan nilai rata-rata sebesar 4,08. Hal ini megindikasikan bahwa upah merupakan bentuk kompensasi langsung yang mempengaruhi pemenuhan kebutuhan dasar pegawai. Ketika pegawai merasa upah yang diterima adil dan sesuai dengan beban kerja serta keterampilan mereka, motivasi dan kinerja cenderung meningkat. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada pernyataan pertama“Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya dengan nilai rata rata 3,98.

4. **Kinerja (Y)**

No	Indikator / Pertanyaan	Mean
Y.1	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi	3,97
Y.2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standar	4,02
Y.3	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu bahkan lebih cepat	4,07
Y.4	Saya mampu bekerja sama dalam satu tim	4,12
Y.5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan anda tanpa perlu bantuan orang lain	4,00

Berdasarkan respon penilaian pada variabel kinerja diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan keempat "Saya mampu bekerja sama dalam satu tim dengan nilai rata-rata sebesar 4,12. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai PLN memiliki kemampuan dalam bekerja secara individu maupun tim, sehingga dapat memenuhi target pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada pernyataan pertama "Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi dengan nilai rata-rata 3,97.

B. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Hal pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Uji validitas

Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	r-kritis	Keterangan
Komunikasi interpersonal (X1)	X1.1	0,842	0,3	Valid
	X1.2	0,840		Valid
	X1.3	0,769		Valid
	X1.4	0,770		Valid
	X1.5	0,655		Valid
	X1.6	0,733		Valid
Profesionalisme (X2)	X2.1	0,759		Valid
	X2.2	0,796		Valid
	X2.3	0,776		Valid
	X2.4	0,658		Valid
Kepuasan kerja (X3)	X3.1	0,692		Valid
	X3.2	0,703		Valid
	X3.3	0,783		Valid
	X3.4	0,654		Valid
	X3.5	0,842		Valid
Kinerja Pegawai (Y),	Y.1	0,787	Valid	
	Y.2	0,793	Valid	
	Y.3	0,747	Valid	
	Y.4	0,823	Valid	
	Y.5	0,764	Valid	

Pada hasil pengujian validitas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dari variabel (X), dan variabel (Y) memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,3 ($>0,3$) sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan kuesioner dari variabel Komunikasi interpersonal (X1), Profesionalisme (X2) Kepuasan kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika responden menjawab pernyataan dengan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach alpha*, dikatakan bahwa instrument memiliki nilai reliabel yang tinggi jika nilai *Cronbach alpha* $>0,6$. Dari hasil analisis diperoleh koefisien reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variabel	n	<i>cronbach alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Komunikasi interpersonal (X1),	6	0,767	0,60	Reliabel
Profesionalisme (X2)	4	0,711	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja (X3)	5	0,820	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	5	0,832	0,60	Reliabel

Dari tabel diatas, dapat diperoleh nilai koefisien reliabilitas *Cronbach alpha* pada tiap variabel Komunikasi interpersonal sebesar 0,767, variabel Profesionalisme sebesar 0,711, variabel Kepuasan kerja sebesar 0,820, dan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,832. Dari seluruh variabel tersebut diketahui nilai koefisien reliabilitas *Cronbach alpha* lebih dari 0,60, maka dapat dikatakan bahwa kuisoner yang digunakan dikatakan memiliki reliabel.

C. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu data mengikuti sebaran normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah data tersebut mengikuti sebaran normal dapat dilakukan dengan berbagai metode

diantaranya adalah metode Kolmogorov Smirnov, dengan menggunakan SPSS v.20 Untuk melihat data berdistribusi secara normal atau tidak dapat dilihat apabila: Jika nilai uji dalam penelitian ini memiliki probabilitas lebih dari sama dengan signifikansi 5% ($\geq 0,05$) maka hipotesis tersebut diterima dan memiliki data yang berdistribusi secara normal. Jika nilai uji memiliki probabilitas kurang dari signifikansi 5% ($<0,05$) maka hipotesis tersebut ditolak dan memiliki data tidak berdistribusi secara normal. Tabel normalitas dapat dijelaskan di bawah ini :

**Tabel 4. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Predicted Value
N		109
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4.4133333
	Std. Deviation	.74257943
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.067
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.199 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil uji normalitas pada tabel di atas, didapat memiliki nilai sig 0,199 > 0,05. Data akan Memiliki Distribusi Normal jika $p \geq 0,05$ Jadi dapat disimpulkan semua variabel tersebut, memiliki distribusi data yang normal.

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel independen memiliki hubungan atau tidak satu sama lainnya. Uji Multikolinieritas perlu dilakukan karena jumlah variabel independen dalam penelitian ini berjumlah lebih dari satu. Hasil uji Multikolinieritas pada tabel dibawah ini menunjukkan nilai VIF dibawah 10 dan nilai Tolerance tidak < 0.1, hal ini berarti bahwa diantara variabel independen didalam penelitian ini tidak terjadi hubungan atau tidak memiliki hubungan satu sama lainnya. sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat Multikolinieritas

**Tabel 5 Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komunikasi interpersonal	.633	1.579
	Profesionalisme	.586	1.705
	Kepuasan kerja	.546	1.830

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model regresi yang baik adalah regresi dengan tidak adanya gejala korelasi yang kuat di antara variabel bebasnya. Pengujian ini menggunakan matrik korelasi antar variabel bebas untuk melihat besarnya korelasi antar variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Dari hasil output SPSS diatas bisa dilihat nilai Tolerance tiap variabel lebih besar dari 0,10. Sementara itu nilai VIF tiap variabel lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan sebaliknya disebut heteroskedastisitas. Kebanyakan data yang mengandung heteroskedastisitas adalah data *crosssection*, karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas adalah uji glejser. Metode uji glejser meregresikan nilai absolute residual dengan variabel bebas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

- Apabila nilai signifikansi > 0,05 maka terjadi homoskedastisitas
- Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas

Tabel 6. Uji heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.729	1.665		8.245	.606
Komunikasi interpersonal	.295	.108	.316	3.181	.478
Profesionalisme	.434	.121	.480	3.708	.658
Kepuasan kerja	.376	.117	.468	3.201	.342

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui uji *Glejser* pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa sig. pada masing-masing variabel bernilai lebih dari 0.05 Komunikasi interpersonal (0,478), Profesionalisme (0,658), Kepuasan kerja (0,342). hal ini menunjukkan tidak terjadi *heteroskedastisitas* dalam model regresi pada penelitian ini. Maka variabel-variabel independen dapat dinyatakan tidak mengalami *heteroskedastisitas*

D. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7 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 :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b1 = Koefisien Komunikasi interpersonal

b2 = Koefisien Profesionalisme

b3 = Koefisien Kepuasan kerja

X1 = Variabel Komunikasi interpersonal

X2 = Variabel Profesionalisme

X3 = Variabel Kepuasan kerja

e = Standart Error

$$Y = 13,729 + 0,295X_1 + 0,434X_2 + 376X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat disimpulkan beberapa hal antara lain :

- Konstanta sebesar 14,076, artinya apabila Komunikasi interpersonal, Profesionalisme, dan Kepuasan kerja tidak ada atau nilainya adalah 0, maka Kinerja Pegawai nilainya sebesar 14,076
- Koefisien regresi variabel Komunikasi interpersonal, sebesar 0,295, artinya apabila Komunikasi interpersonal ditingkatkan 1 satuan, maka Kinerja Pegawai mengalami kenaikan yang relatif besar yaitu sebesar 0,295 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah antara Komunikasi interpersonal dengan Kinerja Pegawai. Apabila Komunikasi interpersonal semakin bagus maka bisa meningkatkan Kinerja Pegawai.
- Koefisien regresi variabel Profesionalisme, sebesar 0,434, artinya apabila Profesionalisme ditingkatkan 1 satuan, maka Kinerja Pegawai mengalami kenaikan yang relatif besar yaitu sebesar 0,434 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah antara Profesionalisme dengan Kinerja Pegawai. Apabila Profesionalisme semakin bagus maka bisa meningkatkan Kinerja Pegawai.
- Koefisien regresi variabel Kepuasan kerja, sebesar 0,376, artinya apabila Kepuasan kerja ditingkatkan 1 satuan, maka Kinerja Pegawai mengalami kenaikan yang relatif besar yaitu sebesar 0,376 satuan.

Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah antara Kepuasan kerja dengan Kinerja Pegawai. Apabila Kepuasan kerja semakin bagus maka bisa meningkatkan Kinerja Pegawai.

E. Uji Hipotesis

d. Uji t

Uji t dimaksudkan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independent secara individu terhadap variabel dependent, dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Berikut hasil uji t :

**Tabel 8 uji t
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

Sumber : Output Data SPSS, 25.0

Dari hasil tampilan output SPSS diatas dapat dilihat bahwa:

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

e. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F digunakan menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independent dengan variabel dependent secara simultan.

1. Apabila signifikan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$
Berarti variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
 2. Apabila taraf signifikan lebih besar dari $\alpha = 0,05$
Berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Berikut adalah tabel hasil uji F dengan perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS:

**Tabel 9 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.

F. Pembahasan

Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian didapat bahwa terdapat pengaruh secara parsial Komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai, lebih lanjut ada hubungan searah antara Komunikasi interpersonal dengan Kinerja Pegawai. Apabila Komunikasi interpersonal semakin bagus maka bisa meningkatkan Kinerja Pegawai

Keterampilan pimpinan dan pegawai berkomunikasi dalam berbagai bentuk akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan bisnis. Komunikasi yang buruk dalam perusahaan bisa merusak hubungan

perusahaan dengan berbagai pihak, baik internal maupun eksternal. Rusaknya hubungan dengan berbagai pihak akan merugikan perusahaan. Misalnya, para pegawai sering melakukan kesalahan [17].

Hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan merupakan salah satu pemicu tumbuh dan meningkatnya kinerja pegawai. Selain hubungan antara pegawai dan atasan, hubungan komunikasi antara pegawai dengan pegawai lainnya harus baik. Komunikasi horizontal mampu meningkatkan koordinasi antar bagian, meningkatkan kekompakan, dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan [17]. komunikasi mempunyai peranan dalam menumbuhkan dan meningkatkan kinerja pegawai sehingga instansi pemerintah ini dapat terus menjalankan kegiatannya secara berkisanambungan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Hasil kuisioner menunjukkan bahwa indikator sikap terbuka memiliki presenase tertinggi, artinya memiliki pengaruh terbesar dalam mempengaruhi kinerja, hal ini mengindikasikan bahwa Sikap Terbuka meningkatkan terjadinya pertukaran informasi yang efektif dan transparan dalam organisasi. Ketika pegawai memiliki sikap terbuka, maka akan lebih mudah menerima dan memberikan umpan balik konstruktif yang sangat penting untuk perbaikan kinerja, dapat mengkomunikasikan masalah, kendala, atau ide-ide baru tanpa rasa takut, menciptakan lingkungan kerja yang mendorong inovasi dan pemecahan masalah kolektif, mengurangi kesalahpahaman dan konflik yang bisa menghambat produktivitas dan membangun budaya transparansi yang meningkatkan kualitas pengambilan Keputusan. Meskipun Rasa Percaya dan Sikap Positif juga sangat penting, Sikap Terbuka menjadi fondasi yang memungkinkan kedua faktor tersebut berkembang dengan baik. Tanpa keterbukaan, rasa percaya sulit dibangun dan sikap positif bisa menjadi tidak otentik karena komunikasi yang tidak jujur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai [18]. Kemudian penelitian lain juga menyimpulkan komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai [19].

Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian didapat bahwa terdapat pengaruh secara parsial profesionalisme terhadap kinerja pegawai, lebih lanjut ada hubungan searah antara profesionalisme dengan Kinerja Pegawai. Apabila Komunikasi interpersonal semakin bagus maka bisa meningkatkan Kinerja Pegawai

Profesionalisme pegawai menentukan kinerja pegawai. [20]. Profesionalisme mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Yang berarti kemauan individu untuk menggunakan usaha yang maksimal dalam upaya mencapai tujuan instansi dan memenuhi kebutuhannya. Jika profesionalisme pegawai memenuhi. Profesionalisme merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Alasan mengapa profesionalisme sangat penting karena apabila seseorang mampu mengontrol emosinya secara baik dan efektif maka akan tercipta hubungan yang produktif dengan sesama rekan kerja sehingga dapat meraih keberhasilan kerja

Hasil kuisioner menunjukkan bahwa indikator pengabdian pada profesi memiliki presenase tertinggi, artinya memiliki pengaruh terbesar dalam mempengaruhi kinerja, hal ini mengindikasikan bahwa Pengabdian pada profesi mencerminkan komitmen mendalam dan dedikasi seseorang terhadap pekerjaannya, yang mendorong motivasi intrinsik yang kuat. Seorang pegawai yang memiliki pengabdian tinggi pada profesinya akan memiliki motivasi internal yang kuat untuk memberikan yang terbaik, bekerja dengan standar etika dan integritas tinggi, terus mengembangkan diri tanpa perlu dorongan eksternal dan menunjukkan konsistensi dalam kinerja meskipun dalam situasi sulit serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap hasil kerja. Meskipun indikator lain seperti kemampuan, sarana prasarana, dan keandalan sangat penting, pengabdian pada profesi menjadi fondasi yang menggerakkan seorang pegawai untuk memaksimalkan potensi indikator lainnya. Seorang pegawai dengan pengabdian tinggi akan berusaha meningkatkan kemampuannya, memanfaatkan sarana prasarana dengan optimal, dan membangun keandalan dalam kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyimpulkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai [21]. Kemudian penelitian lain juga menyimpulkan profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai [22].

Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian didapat bahwa terdapat pengaruh secara parsial kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, lebih lanjut ada hubungan searah antara kepuasan kerja dengan Kinerja Pegawai. Apabila Komunikasi interpersonal semakin bagus maka bisa meningkatkan Kinerja Pegawai.

Kepuasan kerja ikut mengambil peran terhadap kinerja pegawai, karena kinerja yang didasari oleh kepuasan kerja akan memperlihatkan hasil yang maksimal dari kinerja pegawai. Lebih jelasnya kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Sehingga dapat diambil intisarinnya bahwa semakin pegawai merasa puas dalam kerjanya, maka semakin baik kinerja pegawai tersebut. Sebaliknya pegawai yang merasa kurang puas akan menimbulkan kurang baiknya kinerja mereka [23]

Hasil kuisioner menunjukkan bahwa indikator upah memiliki presenase tertinggi, artinya memiliki pengaruh terbesar dalam mempengaruhi kinerja, hal ini mengindikasikan bahwa upah merupakan bentuk kompensasi langsung

yang mempengaruhi pemenuhan kebutuhan dasar pegawai. Ketika pegawai merasa upah yang diterima adil dan sesuai dengan beban kerja serta keterampilan mereka, motivasi dan kinerja cenderung meningkat. Upah juga berfungsi sebagai bentuk pengakuan terhadap kontribusi dan nilai pegawai dalam organisasi, yang dapat meningkatkan rasa harga diri dan kepuasan intrinsik. Penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian upah dengan ekspektasi pegawai berkorelasi kuat dengan tingkat produktivitas, komitmen organisasi, dan retensi pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai [24], kemudian penelitian lain juga menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai [25]

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

Berdasarkan hasil pengujian didapat bahwa terdapat pengaruh secara simultan, komunikasi interpersonal, profesionalisme dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, lebih lanjut ada variabel profesionalisme memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan variabel komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja. Komunikasi interpersonal, profesionalisme, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan. Komunikasi interpersonal yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki keterampilan komunikasi yang baik cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, sehingga meningkatkan produktivitas. Selain itu, profesionalisme dalam bekerja juga berperan penting, karena sikap dan perilaku profesional dapat memperkuat komitmen organisasi dan mendorong kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, ketiga faktor ini saling terkait dan berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain komunikasi interpersonal, profesionalisme dan kepuasan kerja, ketiga faktor ini mampu menjadi penentu dalam meningkatkan kinerja pegawai

VII. SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan di bab sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal antara lain :

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

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya. Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan artikel ini dapat terselesaikan dengan baik karena adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang membantu dan terlibat dalam penyelesaian penulisan artikel ini, keluarga serta pihak kepala PLN Cabang Surabaya

REFERENSI

- [1] Hasibuan, Malayu SP. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2018
- [2] Edison, Emron., dkk. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung. 2016
- [3] Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- [4] Ridewan, Muh, Akmal Umar, and Abdul Razak Munir. "Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng." *Jurnal Mirai Management* 2.1 2017
- [5] Ike Rachmawati Kusdyah. Manejemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : ANDI. 2008
- [6] Anugrah, Ichsan Satya. Pengaruh Time Budget Persure, Kompetensi dan Independensi Terhadap Kualitas Audit dengan Etika Profesi sebagai Variabel Moderasi. *Jom Fekon*, Vol.4 No.1. 2017
- [7] Maksun, Pengaruh profesionalisme kerja, karakteristik pekerjaan, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai non medis pada rumah sakit umum derah raden mattaher jambi. *Jurnal ilmu manajemen terapan*, ol. 4 No. 2 November, 2022.
- [8] Wibowo . Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers. 2014
- [9] Fitri. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gerbang Media. 2020

- [10] Octaviani, R. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) di Kota Medan. *Journal of Economics & Management*, 1(1), 24–29. 2021
- [11] Nabawi, Rizal. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2 (2): 170-183. 2019
- [12] Saragih, Marintan. "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Bina Margadan Pengairan Pematangsiantar." *Jurnal Ilmiah AccUsi* 2.1: 49-58. 2020
- [13] Sedarmayanti. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: PT. Refika Aditama. 2016
- [14] Siagian, S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2019
- [15] Supriyadi. *The Impact of Motivation, Job Satisfaction, and Work Environment oh The Employee Performance in Healthcare Service*. *International Jurnal Of Scientific & Technology Research* volume 6. 2017
- [16] Stephen, Robbins. *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta. 2015
- [17] Edy, Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta. 2016
- [18] Usman, B. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 10(1), 1-18. 2013
- [19] Saragih, M. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Pengairan Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 2(1), 49-58. 2020
- [20] Arens, Alvin A., Elder, Randal J., Beasley, Mark S., *Auditing and Issurance Service:An Integrated Approach*, Ninth Edition, New Jersey : Prentice Hall, 2003.
- [21] Bolung!, G. R., Tewel, B., & Sepang, J. Pengaruh profesionalisme dan keterampilan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4). 2018
- [22] Khumaira, Sitria Amalia. "Pengaruh Insentif dan Profesionalisme terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau." *Jurnal Ekonomi KIAM* 31.2: 34-45. 2020
- [23] Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. 2014
- [24] Nabawi, R. Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183. 2019
- [25] Rosmaini, R., & Tanjung, H. Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15. 2019
- [26] Simanjuntak.. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. 2015
- [27] Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta: Bandung. 2020

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.