

## **PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS PEMUDA, OLAHRAGA, DAN PARIWISATA KOTA BALIKPAPAN**

*Fadhil Dwi Lesmana<sup>1</sup>, Misna Ariani<sup>2</sup>, Imam Arrywibowo<sup>3</sup>*

*Universitas Balikpapan, Kalimantan Timur, Indonesia<sup>1,2,3</sup>*

*Email: [laksmi.fitriani@poltek.stialanbandung.ac.id](mailto:laksmi.fitriani@poltek.stialanbandung.ac.id)*

---

**Abstract:** *The purpose of this study was to examine the influence of communication, work discipline, and compensation on employee job satisfaction. This research used a quantitative method with primary data. The sample consisted of 34 civil servant employees at the Youth, Sports, and Tourism Office of Balikpapan City selected using purposive sampling techniques. The data analysis method applied multiple linear regression using the Partial Least Square (PLS) approach with data processing and presentation conducted through SmartPLS software. The results indicated that communication and work discipline had a positive and significant effect on employee job satisfaction at the Youth, Sports, and Tourism Office of Balikpapan City. Meanwhile compensation at the Youth, Sports, and Tourism Office of Balikpapan City.*

**Keywords:** *Communication; Work Discipline; Compensation; Job Satisfaction*

---

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer. Sampel penelitian ini adalah Pegawai PNS di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Balikpapan yang berjumlah 34 pegawai dengan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Metode analisis data menggunakan model regresi linear berganda dengan metode PLS ( Partial Least Square ) yang pengolahan dan penyajian datanya dilakukan dengan menggunakan software Smart-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi dan Disiplin Kerja memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Balikpapan. Sementara kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Balikpapan.

**Kata Kunci:** *Komunikasi; Disiplin Kerja; Kompensasi; Kepuasan Kerja*

### **PENDAHULUAN**

Kota Balikpapan adalah kota yang terletak di provinsi Kalimantan Timur dan sebagai salah satu kota kegiatan ekonomi utama di wilayah Kalimantan. Kota Balikpapan mengalami perkembangan sangat pesat dan menarik arus migrasi serta investasi sehingga tumbuh menjadi kota modern dengan pembangunan dan peningkatan penduduk yang signifikan serta menjadi peran strategis dalam perekonomian nasional. Selain sektor industri, pemerintah Kota Balikpapan menaruh perhatian pada pengembangan sektor pariwisata, olahraga, dan pemberdayaan pemuda sebagai upaya memperkuat kehidupan sosial budaya masyarakat tetapi juga untuk peningkatan kualitas hidup dan daya saing masyarakat (Wikipedia Profil Kota Balikpapan, 2025).

Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata (Disporapar) Kota Balikpapan merupakan instansi pemerintah daerah yang bertugas mengelola dan pengembangan sektor kepemudaan, olahraga, serta pariwisata. Instansi ini berperan dalam pemberian rekomendasi perizinan usaha dibidang pariwisata dan cabang olahraga, penyaluran dana hibah kepada organisasi kepemudaan dan olahraga, penyaluran dana hibah kepada organisasi kepemudaan dan olahraga, serta fasilitasi peningkatan prestasi dan pengembangan potensi daerah. Melalui pelaksanaan berbagai program dan kegiatan strategis, Disporapar berupaya membentuk generasi muda yang kompeten, meningkatkan prestasi olahraga, serta memperkuat sektor pariwisata sebagai sektor unggulan yang mendukung kesejahteraan masyarakat dan kemajuan pembangunan Kota Balikpapan (Dinas Pemuda, Olahraga Dan Pariwisata Kota Balikpapan, 2025). Ditahun 2025 Disporapat

menyelenggarakan beberapa event diantaranya Balikpapan Youth Camp 2025, Haornas Fest 2025 dan Balikpapan Fest 2025 (Disporapar\_Balikpaapan, 2025).

Dalam menjalankan program yang telah dirancang oleh pemerintah, Disporapar Kota Balikpapan membutuhkan Sumber Daya Manusia sebagai pelaksana utama dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia memegang peran penting dalam struktur organisasi dan kontribusinya tidak dapat digantikan oleh jenis sumber daya lainnya, tanpa sumber daya manusia kemajuan teknologi atau besarnya dana yang tersedia akan kehilangan maknanya (Meltareza, 2023). Keberhasilan organisasi dilihat dari bagaimana organisasi memberikan strategi, arahan dan tujuan yang jelas agar dapat dipahami pegawai sehingga pegawai dapat bekerja secara maksimal dan memberikan hasil yang maksimal. Pegawai bekerja dengan baik apabila pegawai merasa puas dengan apa yang diperoleh dan dirasakan dalam pekerjaannya (Samsu Hadi et al., 2023).

Salah satu aspek penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia yaitu kepuasan kerja. Perusahaan harus menjaga kepuasan kerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan, karena berkaitan dengan kualitas hidup karyawan maupun organisasi (Islamiyati & Al Banin, 2022). Kepuasan kerja merupakan ungkapan perasaan seseorang tentang kesejahteraan untuk melakukan pekerjaannya (Saputro et al., 2025). Dalam meningkatkan kepuasan kerja perusahaan harus memerhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja yaitu komunikasi, disiplin kerja dan kompensasi. (Simamora & Sukati, 2024) mengatakan kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja, serta (Agustin & Prabowo, 2024) mengatakan kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh faktor komunikasi dan kompensasi.

Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi (Affandi et al., 2021). Komunikasi memiliki peran penting sebagai faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja. Komunikasi merupakan alat untuk membentuk identitas dan mengubah mekanisme, identitas yang baik dibentuk ketika sosial dalam kehidupan seseorang berinteraksi dengan orang lain (Sintya Saraswati et al., 2024). Penelitian yang dilakukan oleh (Azizi & Sopali, 2024) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Di sisi lain penelitian (Imbang et al., 2022) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja ialah disiplin kerja. Kedisiplinan kerja merupakan unsur penting dalam mengatur perilaku karyawan buat menggapai kepuasan dan efektivitas kerja, manajer perlu menetapkan kebijakan dan peraturan bagi karyawan (Fatoroni et al., 2025). Penelitian yang dilakukan oleh (Cintya Wathi et al., 2025) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Disisi lain penelitian yang dilakukan oleh (Midayanti & Arnida, 2024) mengatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selain disiplin kerja faktor terakhir yang memengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Kompensasi mengarah terhadap imbalan yang dilakukan pemberiannya kepada karyawan dari sisi perusahaan, baik dalam bentuk uang maupun barang sesuai dengan jasa yang telah diberikan (Waffa et al., 2024). Penelitian yang dilakukan oleh (Wirawan et al., 2022) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Disisi lain penelitian yang dilakukan oleh (Aryyiwibowo et al., 2024) mengatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi perasaan positif pegawai terhadap pekerjaannya yang tercermin melalui sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas. Kepuasan kerja muncul ketika karyawan merasa nyaman, dihargai, dan dapat berinteraksi dengan baik dalam lingkungan. (Agustini, 2019) Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungannya dengan rekan kerja. Indikator kepuasan kerja menurut teori dua faktor yang dikemukakan oleh frederick Herzberg dalam buku (Agustini, 2019) yaitu: Gaji/imbalan, Pekerjaan, Supervisi, Promosi, dan Rekan kerja.

Komunikasi adalah suatu proses interaksi antar manusia sebagai makhluk sosial yang bertujuan untuk menyampaikan dan memperoleh kesamaan makna. (Karyaningsih, 2018) Komunikasi merupakan proses interaksi antar manusia yang saling memengaruhi, baik secara sadar maupun tidak. Bentuk nya tidak hanya melalui bahasa lisan, tetapi juga diwujudkan lewat ekspresi wajah, gambar, maupun penggunaan teknologi. Indikator komunikasi menurut David K. Berlo dalam buku (Karyaningsih, 2018) yaitu: *Source* (Sumber), *Messege* (Pesan), *Channel* (Saluran), *Receiver* (Penerima).

Disiplin kerja adalah bentuk kepatuhan dan kesadaran karyawan dalam mengikuti peraturan, norma, serta tata tertib yang berlaku dilingkungan organisasi. (Agustini, 2019) Disiplin kerja adalah sikap patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Indikator Disiplin kerja menurut (Agustini, 2019) yaitu: Tingkat kehadiran, Tata cara kerja, Ketaatan pada atasan, Kesadaran bekerja, dan Tanggung jawab.

Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi, kinerja, dan pencapaian standar kerja yang ditetapkan, baik sebagai pengganti jasa maupun sebagai bentuk apresiasi atas peran karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. (Zainal et al., 2018 ) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Indikator Kompensasi menurut (Zainal et al., 2018) yaitu: Tunjangan, Luar jam kerja, dan Fasilitas.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Balikpapan yang beralamat di Jl. Marsma R. Iswahyudi No 121, Gn. Bahagia Kecamatan Balikpapan Selatan, Kota Balikpapan, Kalimantan Timur. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah 66 pegawai yang terdiri dari 34 Pegawai Negeri Sipil (PNS), 30 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Full (PK3) dan 2 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Paruh Waktu (PK3). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan kriteria pegawai yang dipilih adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah 34 pegawai. Dalam penelitian ini pengolahan data dengan menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan metode *Partial Least Square* (PLS) menggunakan software Smart-PLS.

## **HASIL PENELITIAN**

Karakteristik responden dalam penelitian ini dikaji berdasarkan aspek demografis guna memberikan Gambaran umum mengenai profil dari subjek yang diteliti. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki. Dilihat dari klasifikasi usia, mayoritas responden berada pada di usia di atas 40 tahun yang masih termasuk dalam kategori usia produktif, serta menunjukkan tingkat kedewasaan dan kestabilan dalam menjalankan pekerjaannya. Ditinjau dari jenjang pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan Strata 1 (S1), sehingga dapat mencerminkan bahwa mayoritas memiliki tingkat pendidikan formal yang relatif baik. Selain itu mayoritas responden memiliki masa kerja antara 1-10 tahun yang menunjukkan bahwa mereka telah memiliki kemampuan, pemahaman, serta pengalaman yang memadai dalam menjalankan pekerjaan dan menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan kerja.

### **Pengukuran Outer Model**

Setelah data responden berhasil dihimpun, proses analisis dilakukan dengan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). Tahapan pengujian mencakup uji validitas dan reliabilitas konstruk, termasuk *construct reliability* konsistensi antar indikator serta *discriminant validity* guna memastikan adanya perbedaan yang jelas antar konstruk

### **Uji Validitas dan Realibilitas**

#### **Uji Validitas**

Tabel 1 Validitas Diskriminan (*Cross Loading*)

| <b>Variabel</b> | <b>Komunikasi (X1)</b> | <b>Disiplin Kerja (X2)</b> | <b>Kompensasi (X3)</b> | <b>Kepuasan Kerja (Y)</b> |
|-----------------|------------------------|----------------------------|------------------------|---------------------------|
| X1.1            | <b>0.982</b>           | 0.850                      | 0.780                  | 0.870                     |
| X1.2            | <b>0.948</b>           | 0.816                      | 0.756                  | 0.877                     |

|      |              |              |              |              |
|------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| X1.3 | <b>0.959</b> | 0.883        | 0.804        | 0.864        |
| X1.4 | <b>0.958</b> | 0.847        | 0.806        | 0.877        |
| X2.1 | 0.851        | <b>0.947</b> | 0.819        | 0.933        |
| X2.2 | 0.855        | <b>0.921</b> | 0.805        | 0.917        |
| X2.3 | 0.827        | <b>0.922</b> | 0.808        | 0.854        |
| X2.4 | 0.744        | <b>0.876</b> | 0.829        | 0.774        |
| X2.5 | 0.459        | <b>0.620</b> | 0.431        | 0.476        |
| X3.1 | 0.712        | 0.681        | <b>0.873</b> | 0.707        |
| X3.2 | 0.725        | 0.828        | <b>0.900</b> | 0.802        |
| X3.3 | 0.771        | 0.834        | <b>0.927</b> | 0.838        |
| Y1   | 0.857        | 0.892        | 0.857        | <b>0.967</b> |
| Y2   | 0.603        | 0.877        | 0.782        | <b>0.944</b> |
| Y3   | 0.875        | 0.910        | 0.820        | <b>0.939</b> |
| Y4   | 0.798        | 0.800        | 0.761        | <b>0.905</b> |
| Y5   | 0.879        | 0.872        | 0.831        | <b>0.897</b> |

*Sumber: Output SmartPLS dan Data Diolah (2026)*

Berdasarkan Tabel 1, nilai Cross Loading pada setiap indikator dari masing-masing variabel laten menunjukkan angka loading faktor yang lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh indikator dalam pengujian validitas konvergen Cross Loading telah dinyatakan valid.

Tabel 2 Nilai Validitas Diskriminan Fornell-Larcker Criterion

|           | <b>X2</b> | <b>Y</b> | <b>X3</b> | <b>X1</b> |
|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|
| <b>X2</b> | 0.866     |          |           |           |
| <b>Y</b>  | 0.939     | 0.931    |           |           |
| <b>X3</b> | 0.871     | 0.872    | 0.901     |           |
| <b>X1</b> | 0.883     | 0.907    | 0.818     | 0.962     |

*Sumber: Output SmartPLS dan Data Diolah (2026)*

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 2, seluruh konstruk dalam model penelitian telah memenuhi persyaratan validitas diskriminan. Hal ini terlihat dari nilai akar kuadrat AVE pada masing-masing konstruk yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi antar konstruk lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk dinyatakan valid dan memiliki tingkat discriminant validity yang memadai.

### Uji Reliabilitas

Tabel 3 Nilai Construct Reliability and Validity

|                            | <b>Cronbach's Alpha</b> | <b>rho_A</b> | <b>Composite Reliability</b> | <b>Average Variance Extracted (AVE)</b> |
|----------------------------|-------------------------|--------------|------------------------------|---|
| <b>Disiplin Kerja (X2)</b> | 0.912                   | 0.945        | 0.936                        | 0.749                                   |
| <b>Kepuasan Kerja (Y)</b>  | 0.961                   | 0.962        | 0.970                        | 0.866                                   |
| <b>Kompensasi (X3)</b>     | 0.883                   | 0.891        | 0.928                        | 0.811                                   |
| <b>Komunikasi (X1)</b>     | 0.973                   | 0.973        | 0.980                        | 0.925                                   |

*Sumber: Output SmartPLS dan Data Diolah (2026)*

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 3, seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Composite Reliability* yang berada di atas batas minimum 0,60 sehingga menunjukkan adanya konsistensi internal yang baik pada setiap konstruk. Hal ini berarti bahwa indikator pada masing-masing variabel mampu mengukur konstruk secara konsisten dan stabil. Selain itu nilai Cronbach's Alpha

yang seluruhnya melebihi 0,70 menegaskan bahwa instrument penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

#### **Average Variance Extracted (AVE)**

(Ghozali, 2021) Nilai Average Variance Extracted (AVE) pada setiap konstruk harus melebihi nilai diatas 0,50 untuk memenuhi kriteria validitas konvergen. Berdasarkan hasil pengujian, variabel komunikasi, disiplin kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja telah melampaui batas tersebut, sehingga dapat dinyatakan valid atau memiliki *convergent validity* yang baik

#### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji variabel manifest dalam blok apakah terdapat multikol antar variabel. Apabila nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada suatu indikator lebih besat dari >10 dapat dinyatakan bahwa terjadi multikolinearitas.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

|                            | <b>Kompensasi (X1)</b> | <b>Lingkungan Kerja (X2)</b> | <b>Motivasi (X3)</b> | <b>Kepuasan Kerja (Y)</b> |
|----------------------------|------------------------|------------------------------|----------------------|---------------------------|
| <b>Komunikasi (X1)</b>     |                        |                              |                      | 4.737                     |
| <b>Disiplin kerja (X2)</b> |                        |                              |                      | 6.508                     |
| <b>Kompensasi (X3)</b>     |                        |                              |                      | 4.345                     |
| <b>Kepuasan Kerja (Y)</b>  |                        |                              |                      |                           |

*Sumber: Output SmartPLS dan Data Diolah (2026)*

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas Tabel 4, seluruh nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada masing-masing konstruk berada dibawah batas angka <10. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), seluruh variabel menunjukkan nilai VIF <10. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independent dalam model regresi ini tidak mengalami multikolinearitas.

#### **Hasil Uji Model Struktural (Inner Model)**

Hasil pengujian Model Struktural (Inner Model) menunjukkan bahwa tahap selanjutnya dilakukan pengujian inner model untuk mengevaluasi hubungan antarvariabel dalam struktur model penelitian. Pengujian ini dilaksanakan dengan menghitung nilai R-Square ( $R^2$ ), Effect Size ( $F^2$ ), serta Path Coefficients guna mengukur tingkat pengaruh dan besarnya kontribusi masing-masing variabel dalam variabel.

#### **R-Square ( $R^2$ )**

Nilai R-square ( $R^2$ ) dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independent (eksogen) dan dependen (endogen). Hasil nilai R-square ( $R^2$ ) dengan kriteria 0,67 mengindikasi bahwa model tersebut "baik", kriteria 0,33 diartikan "moderate", dan kriteria 0,19 diartikan "lemah".

Tabel 5 Nilai R-Square ( $R^2$ )

|                           | <b>R Square</b> | <b>R Square Adjusted</b> |
|---------------------------|-----------------|--------------------------|
| <b>Kepuasan Kerja (Y)</b> | 0,912           | 0,903                    |

*Sumber: Output SmartPLS dan Data Diolah (2026)*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai R-Square ( $R^2$ ) sebesar 0,912 atau 91,2% dan R-Square Adjusted ( $R^2$  adjusted) sebesar 0,903 atau 90,3%. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi, disiplin kerja, kompensasi secara simultan mampu menjelaskan variasi pada variabel kepuasan kerja sebesar 91,2%, sedangkan sisanya sebesar 8,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian. Berdasarkan kriteria evaluasi R-square, nilai tersebut tergolong dalam kategori kuat karena melampaui batas 0,67.

#### **Effect Size ( $F^2$ )**

Nilai  $F^2$  sebesar 0,02 diartikan mempunyai pengaruh yang "lemah", 0,15 diartikan mempunyai pengaruh "medium" dan nilai sebesar 0,35 mempunyai pengaruh yang "besar" pada tingkat *structural*

Tabel 6 Nilai Effect Size ( $F^2$ )

|                            | Kompensasi (X1) | Lingkungan Kerja (X2) | Motivasi (X3) | Kepuasan Kerja (Y) |
|----------------------------|-----------------|-----------------------|---------------|--------------------|
| <b>Komunikasi (X1)</b>     |                 |                       |               | <b>0,255</b>       |
| <b>Disiplin Kerja (X2)</b> |                 |                       |               | <b>0,444</b>       |
| <b>Kompensasi (X3)</b>     |                 |                       |               | <b>0,255</b>       |
| <b>Kepuasan Kerja (Y)</b>  |                 |                       |               |                    |

*Sumber: Output SmartPLS dan Data Diolah (2026)*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa komunikasi memberikan pengaruh medium terhadap kepuasan kerja dengan nilai F-square 0,255 ( $0,255 > 0,15$ ). Disiplin kerja memberikan pengaruh medium terhadap kepuasan kerja dengan nilai F-square 0,444 ( $0,444 > 0,15$ ). Kompensasi memberikan pengaruh medium terhadap kepuasan kerja dengan nilai F-square 0,255 ( $0,255 > 0,15$ ).

#### Modal FIT

Nilai SRMR dinilai telah memenuhi kriteria kelayakan model apabila berada dibawah 0,08, sementara NFI dianggap menunjukkan tingkat kesesuaian model yang baik apabila nilainya lebih dari 0,90.

Tabel 7 Nilai Model FIT

|                   | Saturated Model | Estimated Model |
|-------------------|-----------------|-----------------|
| <b>SRMR</b>       | 0,062           | 0.062           |
| <b>d_ULS</b>      | 0,595           | 0.595           |
| <b>d_G</b>        | 2,977           | 2.977           |
| <b>Chi-Square</b> | 359.670         | 359.670         |
| <b>NFI</b>        | 0.672           | 0.672           |

*Sumber: Output SmartPLS dan Data Diolah (2026)*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) sebesar 0,062. Nilai tersebut sebenarnya berada dibawah batas kriteria yang ditetapkan ( $SRMR < 0,08$ ), sehingga dapat dikatakan telah memenuhi standar kelayakan model. Sementara itu, nilai Normed Fit Index (NFI) sebesar 0,672 masih berada dibawah batas ideal ( $NFI > 0,90$ ). Hal ini menunjukkan bahwa berdasarkan indikator NFI, tingkat kesesuaian model masih tergolong kurang baik atau belum sepenuhnya fit.

#### Pengujiann Hipotesis (Boostraping)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai **t-statistic** dengan **t-tabel** untuk menilai ada atau tidaknya pengaruh antarvariabel. Nilai t-statistic diperoleh dari hasil path coefficient melalui prosedur bootstraping menggunakan Smart-PLS pada tingkat signifikansi 0,05 (5%). Hipotesis dinyatakan signifikan apabila nilai t-statistic  $> 1,69$  ( $p\text{-values} < 0,05$ ), sedangkan jika  $t\text{-statistic} < 1,69$  ( $p\text{-values} > 0,05$ ), maka pengaruh dinyatakan tidak signifikan.

Tabel 8 Nilai Pengujian *Path Coefficient*

|  | Original Sample (O) | T-Statistics ( O/STDEV ) | P Values |
|--|---------------------|--------------------------|----------|
|  |                     |                          |          |

|  |       |       |              |
|--|-------|-------|--------------|
| Komunikasi X1 -> Kepuasan Kerja _Y         | 0,326 | 2.433 | <b>0,020</b> |
| Disiplin Kerja _X2 -> Kepuasan Kerja<br>_Y | 0,504 | 2.731 | <b>0,010</b> |
| Kompensasi _X3 -> Kepuasan Kerja<br>_Y     | 0,166 | 1.347 | <b>0,187</b> |

Output SmartPLS dan Data Diolah (2026)

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Balikpapan

Hasil dari pengujian ini menunjukkan bahwa Komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) yang dibuktikan dengan adanya nilai koefisien sebesar 0,326, t-statistic 2.433 ( $> 1,69$ ), dan p-value 0,020 ( $< 0,05$ ). Temuan ini mengidentifikasi bahwa setiap penyampaian informasi dapat mendukung terciptanya kerja sama yang efektif serta mengurangi kesalahpahaman dan komunikasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian (Azizi & Sopali, 2024) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Balikpapan

Hasil dari pengujian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) yang dibuktikan dengan adanya nilai koefisien sebesar 0,504, t-statistic 2,731 ( $> 1,69$ ), dan p-value 0,010 ( $< 0,05$ ). Temuan ini mengidentifikasi bahwa disiplin kerja yang efektif dapat memperkuat ikatan antara pegawai serta mendukung suasana kerja yang positif sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian (Cintya Wathi et al., 2025) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Balikpapan

Hasil dari pengujian ini menunjukkan bahwa Kompensasi (X3) tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) yang dibuktikan dengan adanya nilai koefisien sebesar 0,166, t-statistic 1,347 ( $> 1,69$ ), dan p-value 0,187 ( $< 0,05$ ). Temuan ini mengidentifikasi bahwa pemberian kompensasi yang tepat maka pegawai merasa dirinya dihargai oleh organisasi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti terkait pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Balikpapan, maka dalam peneliti ini dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Balikpapan.
2. Disiplin kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Balikpapan.
3. Kompensasi Tidak berpengaruh Terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Balikpapan.

## SARAN

Berdasarkan hasil analisis pada aspek komunikasi khususnya penyampaian pesan pimpinan dan pegawai diharapkan mampu memastikan setiap informasi disampaikan secara jelas, tepat, dan mudah dipahamiguna meminimalkan terjadinya kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas. Selanjutnya pada aspek disiplin kerja yang mencakup tata cara kerja dan kesadaran bekerja, pimpinan perlu melaksanakan evaluasi kinerja serta pengawasan secara berkala terhadap penerapan prosedur kerja untuk menjamin setiap pegawai menjalankan tugas sesuai dengan aturan dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Selain itu, pada aspek kompensasi yang meliputi tunjangan dan fasilitas, disarankan agar pemberian tunjangan dilakukan secara transparan dan

adil, serta fasilitas kerja ditingkatkan dan dipelihara secara rutin guna mendukung kenyamanan sekaligus meningkatkan produktivitas pegawai,

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing. ISBN. 978-602-9400-60-1.
- Affandi, A., Cholifah, C., & Noviandari, I. (2021). Pengaruh Reward, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja di PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto. *Benchmark*, 2(1), 34–50. <https://doi.org/10.46821/benchmark.v2i1.220>
- Agustin, A. F., & Prabowo, R. M. J. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Honorer Instalasi Gawat Darurat (Igd) Dan Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Z Di Kabupaten Bandung Barat. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 4(5), 844–856. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v4i5.722>
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Ihdina (Ed.)). UISU Press ISBN. 978-602-61486-9-8.
- Ali, S. N. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bagaimana Meningkatkan Kualitas Kinerja dengan Membangun Tim Kerja yang Tangguh*. Anak Hebat Indonesia. ISBN. 978-623-164-981-2.
- Ariani, M., Hadiyatno, D., & Anam, H. (2023). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Langkah Mudah Menulis Skripsi dan Tesis* (Nuraini (Ed.)). Pt Rajagrafindo Persada. ISBN. 978-623-372-935-2.
- Arrywiwowo, I., Tamzil, Y., & Nurhayati. (2024). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Patra Badak Arun Solusi*. 15(2), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.472>
- Azizi, P., & Sopali, M. F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bintara Tani Nusantara (BTN). *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 2(3), 01–14. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v2i3.1141>
- Cintya Wathi, K. A., Ayu Imbayani, I. G., & Surya Proyoga, I. M. (2025). Pengaruh Komite Organisasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan informatika Kabupaten Gianyar. *Jurnal Emas*, 6(1), 154–169. <https://doi.org/https://doi.org/10.30388/emas.v6i9.12640>
- Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Balikpapan. (2025). <https://disporapar.balikpapan.go.id/content/602/profil>
- Disporapar Balikpapan. (2025). [https://www.instagram.com/disporapar\\_balikpapan?igsh=MW5iMnZ4YXMyC3E1dg==](https://www.instagram.com/disporapar_balikpapan?igsh=MW5iMnZ4YXMyC3E1dg==)
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Alfabeta, cv ISBN. 978-602-289-216-8.
- Fatkhatun Nisa, P. I., & Yuniyanto, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Studi Empiris pada Kantor Pertanahan Kota Semarang). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 235. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.967>
- Fatoroni, E., Hasan, S., & Yuliani, T. (2025). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Abadi Raya Commerce Balikpapan. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 6(3), 1404–1417. <https://doi.org/10.47467/elmal.v6i3.6775>

- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit Universitas diponogoro ISBN. 979-704-300-2.
- Hadiyatno, D. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Balikpapan*. 17(4), 2679–2686. <https://doi.org/10.35931/aq.v17i4.2389>
- Hariyanto, D. (2021). *Buku Ajar Pengantar Ilmu Komunikasi* (F. A. Darma & D. M. Utomo (Eds.)). Umsida Press ISBN : 978-623-6081-32-7.
- Humaizi, & Zulkarnain, I. (2021). *Buku Ajar Pengantar Ilmu Komunikasi*. In *Buku Ajar Pengantar Ilmu Komunikasi*. PT Media Penerbit Indonesia ISBN. 9786238702848. <https://doi.org/10.21070/2021/978-623-6081-32-7>
- Imbang, J. R., Taroreh, R. N., & Y.Lumantow, R. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing (STIEBA) Teling Manado. *Jurnal EMBA*, 10(3), 1057–1066.
- Islamiyati, S., & Al Banin, Q. (2022). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IX Kaligua. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 1(3), 4. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i3.5361>
- Karyaningsih, P. D. (2018). *Ilmu Komunikasi* (A. C (Ed.)). Penerbit Samudra Biru (Anggota IKAPI) ISBN. 9786025610417.
- Meltareza, R. (2023). Disiplin Kerja, Komunikasi Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Di Pt Pos Indonesia. *Jurnal Common* |, 7. <https://doi.org/https://doi.org/10.34010/common.v7i2.11446>
- Midayanti, S., & Arnida, P. Y. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Sarana Agro Nusantara. *Jurnal Widya*, 5(1), 61–74. <https://jurnal.amikwidyaloka.ac.id/index.php/awl>
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. CV Putra Media ISBN. 9786021187661.
- Nuraisyah, Salim Basalamah, & Baharuddin Latief. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar. *Journal of Management Science (JMS)*, 3(1), 38–49. <https://doi.org/10.52103/jms.v3i1.805>
- Pamungkas, A., Indriati Hanum, I., & Basri imam, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Natural Nusantara (Nasa) Yogyakarta. *Jurnal Cafetaria*, 3(1), 44–54. <https://doi.org/DOI:10.51742/akuntansi.v3i1.494>
- Prastistha, E. A., Ariani, M., & Arrywibowo, I. (2025). *Kepuasan Kerja Dipengaruhi Oleh Disiplin Kerja, Komunikasi, Dan Stres Kerja Pada Pegawai*. 16(September 2025), 451–462. <https://doi.org/https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v16i2.638>
- Putri, R. A., Hadiyatno, D., & Putri, R. C. (2025). *Kepuasan Kerja Dipengaruhi Oleh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komunikasi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Balikpapan*. 16(September 2025), 442–450. <https://doi.org/https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v16i2.587>
- Sa'adah, L., Rahmawati, I., & Aprilia, D. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang. *IQTISHADEquity Jurnal MANAJEMEN*, 4(1), 55. <https://doi.org/10.51804/iej.v4i1.1665>
- Samsu Hadi, S. M., Wihara, D. septa, & Kurniawan, R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri. *Jurnal JEMSI*, 4(6), 990–1003. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.29407/dtz6zj96>

- Saputro, A., Hadiyatno, D., & Cahyaning Putri, R. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara. *Jurnal Edueco*, 8(1), 127-134. <https://doi.org/10.36277/edueco.v8i1.267>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Mahasiswa Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama ISBN. 978-602-6322-34-0.
- Simamora, H. V., & Sukati, I. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 24(1), 27-39. <https://doi.org/10.53640/jemi.v24i1.1455>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. PT Bumi Aksara ISBN. 978-602-217-935-1.
- Sintya Saraswati, N. P. A., Ayunita Sari, N. P. N., & Satya Utami, N. M. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja , Dan Komunikasi Terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Wedanata Industri Nusantara*. 02(02), 1331-1339. <https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jebd/index>
- Suastika Premana, P. A., & Sari Dewi, K. T. (2022). Disiplin Kerja, Komunikasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Buleleng. *Jurnal Jnana Satya Dharma*, 1(3), 45-52. <https://doi.org/https://doi.org/10.55822/jnana.v10i2.245>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* (Sutopo (Ed.)). ALFABETA ISBN. 9786022895336.
- Teja, P., Agussalim, & Hadya, R. (2025). *Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara ( ASN ) Departemen Dalam Negeri Kota Padang*. 2, 80-90. <https://doi.org/https://jrm.ekasakti.org/index.php/jurma/index>
- Waffa, K., Azzahra, Wijaya, F., Dadan Abdul, A., & Mubarak. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Candratex Sejati Kabupaten Bandung. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 4(1), 270-277. <https://doi.org/doi.org/jebma.v4n1.3621> Pengaruh
- Wikipedia Profil Kota Balikpapan*. (2025). [https://id.wikipedia.org/wiki/Kota\\_Balikpapan](https://id.wikipedia.org/wiki/Kota_Balikpapan)
- Wirawan, I. K., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kesari Haven Villa Denpasar. *Jurnal EMAS*, 3(2), 119-134.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. PT Rajagrafindo. ISBN 978-979-769-776-1.
- Zunaidah, Didik, S., & Hadjri, M. I. (2020). *Kompensasi*. Unari Press ISBN. 978-979-587-886-5.