



PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMUNIKASI ORGANISASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING YANG BERDAMPAK PADA KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN KABUPATEN SITUBONDO

Risqi Fathor Rozi¹, Lusiana Tulhusnah², Siti Soeliha³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : risqifathorrozi@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : lusianatulhusnah17@unars.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : siti_soleha@unars.ac.id

*Corresponding Author: Risqi Fathor Rozi

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : risqifathorrozi@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History :

Receive :

17 August, 2026

Accepted :

02 September, 2026

Available Online :

15 September, 2026

Keywords:

Teamwork, organizational communication, workload, job satisfaction, employee performance



Copyright © 2026 by Author.
Published by Universitas
Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

This study adopts a Human Resource Management (HRM) perspective, positioning employees as strategic resources in supporting the achievement of organizational goals. Within the HRM framework, organizational success is heavily influenced by the ability to manage human resources across various dimensions, such as teamwork, organizational communication, workload management, and efforts to foster job satisfaction, which are ultimately expected to enhance employee performance. Therefore, effective human resource management is a crucial factor in creating a productive, professional, and competitive organization. This study aims to analyze the influence of teamwork, organizational communication, and workload on job satisfaction, as well as their impact on employee performance at the Situbondo Regency Agriculture and Food Security Agency. The study employs a quantitative approach and is classified as explanatory research. The study population consists of all Civil Servants (PNS) at the Situbondo Regency Agriculture and Food Security Agency. Sample selection was conducted using the saturated sampling technique, meaning the entire population served as the study's respondents. Data were collected through the distribution of questionnaires both in person (offline) and via online channels, while data analysis was performed using Smart PLS 3.0. The results of the direct hypothesis testing indicate that Teamwork has a positive and significant effect on Job Satisfaction; Organizational Communication has a positive and significant effect on Job Satisfaction; Workload has a positive and significant effect on Job Satisfaction; Teamwork has a negative but insignificant effect on Employee Performance; Organizational Communication has a positive and significant effect on Employee Performance; Workload has a positive and significant effect on Employee Performance; and Job Satisfaction has a positive but insignificant effect on Employee Performance. The results of the indirect hypothesis testing indicate that teamwork has a positive but insignificant effect on employee performance through job satisfaction; organizational communication has a positive but insignificant effect on employee performance through job satisfaction; and workload has a positive but insignificant effect on employee performance through job satisfaction.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia suatu aset dalam organisasi termasuk dalam instansi pemerintah untuk menentukan keberhasilan tujuan organisasi. Untuk menentukan bahwa organisasi memiliki SDM yang

tepat, berkulitas, dan loyalitas yang tinggi, maka manajemen sumber daya manusia merupakan bidang yang tepat untuk berfokus dalam pengelolaan tenaga kerja secara sistematis.

Dalam berbagai studi kasus yang terjadi

menyatakan bahwa kerjasama tim, komunikasi organisasi, dan beban kerja telah terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Organisasi yang mampu membangun kerjasama tim yang efektif akan lebih mudah mencapai tingkat produktivitas dan kinerja yang lebih tinggi. Selain itu, komunikasi organisasi yang baik juga berperan penting dalam mencapai keberhasilan kerja, dimana sekitar 86% pegawai menyatakan bahwa kegagalan di tempat kerja disebabkan oleh kurangnya komunikasi dan koordinasi yang efektif. Serta Beban kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah dapat menurunkan kepuasan kerja, Manajemen beban kerja yang adil dan sesuai dengan kapabilitas pegawai akan mendukung kepuasan dan kinerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas komunikasi, kerjasama tim dan beban kerja dapat dijadikan penentu utama dalam meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja pegawai secara keseluruhan.

Namun praktik di dalam organisasi, ada berbagai faktor-faktor internal yang seringkali dapat berpengaruh pada kinerja di organisasi. salah satu faktor yaitu kerjasama tim. ketika kurang optimal dalam membangun kerjasama tim, kurangnya koordinasi antar pegawai tumpang tindih pekerjaan, hingga penyelesaian tugas mengalami keterlambatan. Maka dengan kondisi tersebut secara langsung atau tidak langsung akan dapat berdampak pada produktivitas kerja pegawai.

Fenomena yang terjadi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan yang beralamat di Jl. Merak No.24, Plaosa, Patokan, Kecamatan Situbondo, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68312 yang bergerak pada bidang pemerintahan sektor agraris, yang mencakup tanaman pangan, hortikultura, perkebunan, dan ketahanan pangan. Menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja dan kinerja pegawai memiliki kecenderungan yang positif. Hal tersebut dikarenakan tingginya kerjasama tim antar pegawai yang dimana dalam pembagian tugas sangat jelas, dan terciptanya kerjasama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. adapun juga komunikasi yang relatif baik dan efektif sehingga mampu menciptakan segala informasi yang jelas, terbuka dan dua arah. Serta beban kerja yang proporsional dengan menyesuaikan beban terhadap kapasitas masing-masing pegawai, yang disertai oleh kejelasan tugas dan manajemen waktu yang efektif.

Berdasarkan fenomena tersebut, upaya yang dapat dilakukan untuk mengkaji dan memperkuat kondisi positif tersebut adalah melalui pendekatan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pada bidang kinerja pegawai. Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim, komunikasi organisasi, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang berdampak pada kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga mengkaji peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam memperkuat hubungan antara

kerjasama tim, komunikasi organisasi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini mengacu pada teori perilaku organisasi, Teori ini menjelaskan bagaimana individu dan kelompok bertindak dalam organisasi serta bagaimana perilaku tersebut memengaruhi kinerja. bahwasanya ada berbagai faktor dalam organisasi, seperti bagaimana pekerjaan disusun, bagaimana komunikasi berlangsung, serta bagaimana dinamika dalam kelompok kerja terbentuk, dapat mempengaruhi sikap pegawai terhadap pekerjaannya. sikap kerja tersebut, termasuk tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja yang mereka hasilkan (Robbins dan Judge 2017: 62-79). Teori ini digunakan untuk membatasi analisis pada tahapan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening yang menghubungkan pada Kerjasama Tim, Komunikasi Organisasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Temuan empiris (Wangge 2024, Bahri 2022, Febriyanto 2023) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mempengaruhi terhadap Kerjasama Tim, Komunikasi Organisasi, Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Selanjutnya, penelitian ini mengacu pada teori sistem sosial untuk menganalisis variabel kerjasama tim. sistem sosial dapat dipahami sebagai suatu kesatuan yang terbentuk dari sejumlah individu yang menjalankan aktivitas tertentu. Dalam sistem tersebut, setiap individu tidak bertindak secara terpisah, melainkan memiliki hubungan timbal balik yang berlangsung secara terus-menerus. Interaksi yang terjadi di antara individu-individu tersebut membuat mereka menjadi bagian atau elemen dari sistem sosial, di mana masing-masing memiliki peran dan fungsi tertentu dalam menjalankan sistem tersebut (Nazsir dalam Asmira 2023:42). Dengan demikian, dalam organisasi kerja sama tim dapat dilihat sebagai bentuk penerapan sistem sosial, di mana setiap individu saling berinteraksi dan menjalankan perannya untuk mencapai tujuan bersama. Interaksi yang baik dalam tim dapat menciptakan suasana kerja yang positif sehingga meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja tersebut kemudian dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Temuan empiris (Iryadana 2024, Putri 2023) menunjukkan bahwa Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.

Penelitian ini juga dibatasi pada teori komunikasi, model S-O-R (Stimulus-Organism-Response) yang diperkenalkan oleh Houlband, et. al pada tahun 1953. untuk menjelaskan keterkaitan antara komunikasi organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Dalam konteks ini, komunikasi organisasi diposisikan sebagai stimulus (S) yang disampaikan oleh pimpinan atau organisasi melalui informasi, arahan, maupun interaksi kerja. Selanjutnya, stimulus tersebut diterima dan diproses oleh pegawai sebagai organisme (O), yang mencakup persepsi, pemahaman, serta

penilaian terhadap kondisi kerja. Melalui proses ini, tingkat kepuasan kerja pegawai dipengaruhi, karena komunikasi yang jelas, terbuka, dan suportif cenderung dirasakan sebagai bentuk perhatian dan penghargaan dari organisasi. Pada tahap berikutnya, kepuasan kerja yang terbentuk akan diikuti oleh munculnya respons (R) berupa kinerja pegawai. Kinerja yang optimal cenderung ditunjukkan apabila tingkat kepuasan kerja tinggi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan. Sebaliknya, apabila komunikasi tidak berjalan efektif, maka kepuasan kerja dapat menurun dan kinerja pegawai juga berpotensi mengalami penurunan (Effendy, 2003). Temuan empiris (Busri 2023, Islami 2021) menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.

Selanjutnya, penelitian ini juga dibatasi pada penerapan Teori Kepuasan Kerja (Locke) menjelaskan bahwa tingkat kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya muncul dari perbandingan antara apa yang mereka harapkan dengan apa yang benar-benar mereka alami di tempat kerja. Ketika harapan tersebut terpenuhi, karyawan cenderung merasa puas. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan yang bersifat transformasional serta budaya kerja yang positif dapat membantu menciptakan lingkungan yang selaras dengan harapan karyawan, sehingga mendorong meningkatnya kepuasan kerja. Kondisi ini, jika dibiarkan, perlahan dapat menurunkan motivasi serta berdampak pada kualitas dan kuantitas hasil kerja. Ketika rasa tidak puas ini dirasakan secara luas oleh karyawan, organisasi pun berisiko menghadapi dampak negatif yang dapat menghambat pencapaian tujuan secara keseluruhan. Temuan Empiris (Suryawan 2022) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

"Manajemen sumber daya manusia dipahami sebagai suatu proses yang di dalamnya dilakukan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap tenaga kerja." (Menurut Sutrisno 2019:6). Manajemen Sumber Daya merupakan rangkaian proses yang mencakup perencanaan, perekrutan, pengembangan, hingga pemanfaatan tenaga kerja agar dapat digunakan secara efektif dan memberikan hasil yang optimal.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Terdapat beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Arif Yusuf Hamali 2018, 6) diantaranya:

- 1) Perencanaan adalah proses untuk memperkirakan kebutuhan tenaga kerja di masa depan supaya tetap selaras dengan kebutuhan organisasi, sehingga tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien.
- 2) Pengorganisasian merupakan proses mengatur

dan menata karyawan dengan cara menetapkan pembagian tugas, hubungan kerja, pelimpahan wewenang, serta menciptakan integrasi dan koordinasi yang biasanya digambarkan dalam bentuk struktur atau bagan organisasi.

- 3) Pengarahan merupakan kegiatan memberikan bimbingan atau petunjuk kepada karyawan agar mereka dapat bekerja sama serta menjalankan tugas secara efektif dan efisien dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.
- 4) Pengendalian merupakan proses mengawasi dan mengarahkan karyawan agar mematuhi aturan yang berlaku dalam organisasi serta melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
- 5) Pengembangan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan, baik dari segi keterampilan teknis, pengetahuan teoritis, kemampuan konseptual, maupun sikap dan nilai moral.
- 6) Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi atau jasa yang telah mereka berikan dalam pekerjaan.
- 7) Pengintegrasian merupakan upaya untuk menyelaraskan kepentingan organisasi dengan kebutuhan karyawan sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis dan saling menguntungkan.
- 8) Pemeliharaan merupakan usaha untuk menjaga sekaligus meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama serta terus memberikan kontribusi bagi organisasi hingga memasuki masa pension.
- 9) Kedisiplinan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia dan berperan besar dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.
- 10) Pemberhentian adalah kondisi ketika hubungan kerja antara karyawan dan organisasi berakhir.

Kerjasama Tim

Menurut Hamiruddin et al. (2019:142), kerja tim dapat dipahami sebagai sekelompok individu yang bekerja secara bersama-sama guna mencapai tujuan yang sama. Melalui kerjasama tersebut, pencapaian tujuan terasa lebih mudah dibandingkan jika setiap individu bekerja sendiri-sendiri. Kerjasama Tim pada setiap individu dapat berbeda-beda dan dipengaruhi oleh beberapa indikator (Hamiruddin et al. 2019:142), indikator itu antara lain:

- 1) Fokus pada tujuan tim
setiap anggota tim memusatkan perhatian dan upayanya pada tujuan yang telah ditetapkan bersama untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi.
- 2) Saling memberikan motivasi

anggota tim saling memberi dorongan dan dukungan agar setiap individu lebih bersemangat serta termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

- 3) Menjalin kerja sama antaranggota tim setiap anggota tim membangun hubungan kerja yang baik dan saling mendukung agar tujuan organisasi dapat dicapai secara bersama-sama.

Komunikasi Organisasi

Menurut Dedy Mulyana (2014:33), komunikasi organisasi merupakan proses saling bertukar pesan yang berlangsung di dalam sebuah organisasi, baik melalui jalur formal maupun informal, dengan cakupan yang lebih luas dibandingkan komunikasi dalam kelompok. Dari pengertian tersebut, dapat dipahami bahwa komunikasi organisasi melibatkan penyampaian informasi, baik secara lisan maupun nonverbal, yang dilakukan oleh berbagai pihak di dalam organisasi. Proses ini membentuk pola interaksi, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang bertujuan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Kerjasama Tim menurut Suranto AW (2010:105) terdapat lima indikator, diantaranya:

- 1) Pemahaman
Kemampuan untuk memahami pesan dengan teliti sehingga maksud yang disampaikan oleh komunikator dapat ditangkap dengan tepat
- 2) Kesenangan
Komunikasi dapat dianggap efektif jika informasi yang disampaikan tidak hanya diterima dengan baik, tetapi juga berlangsung dalam suasana yang nyaman dan menyenangkan bagi kedua pihak.
- 3) Pengaruh pada sikap
Tujuan komunikasi adalah untuk memengaruhi sikap. Perubahan pada perilaku seseorang dapat terjadi setelah komunikasi dilakukan dengan orang lain, sehingga komunikasi tersebut dapat dikatakan efektif. Sebaliknya, apabila tidak terjadi perubahan sikap pada seseorang, maka komunikasi yang dilakukan dapat dianggap tidak efektif.
- 4) Hubungan yang baik
Dalam proses komunikasi yang efektif, peningkatan kualitas hubungan interpersonal dapat terjadi secara tidak sengaja.
- 5) Tindakan
Komunikasi dapat dikatakan efektif apabila setelah proses komunikasi dilakukan, suatu tindakan dapat ditunjukkan oleh kedua belah pihak.

Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:22), beban kerja merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan. Beban kerja dapat dipahami sebagai sejumlah tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan

oleh suatu unit kerja dalam periode tertentu. Apabila beban kerja yang diberikan terlalu berat atau tidak seimbang dengan kemampuan fisik karyawan, kondisi tersebut berpotensi menimbulkan gangguan kesehatan maupun penyakit akibat kerja. Oleh karena itu, pembagian beban kerja perlu disesuaikan dengan kemampuan masing-masing karyawan agar tidak berdampak negatif terhadap kinerja maupun pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, tingkat beban kerja juga dapat berbeda-beda tergantung pada jenis pekerjaan, misalnya antara karyawan di sektor konstruksi dengan karyawan di bidang lainnya. Indikator Beban Kerja menurut Koesomowidjojo (2017:33) yaitu mencakup:

- 1) Kondisi kerja
Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah tingkat pemahaman terhadap pekerjaan yang dimiliki oleh seorang Pegawai.
- 2) Penggunaan waktu kerja
Beban kerja karyawan sebenarnya dapat dikurangi jika waktu kerja ditetapkan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP). Namun, dalam praktiknya masih banyak organisasi yang belum memiliki SOP atau belum menjalankannya secara konsisten. Akibatnya, pengaturan waktu kerja sering kali menjadi tidak tepat, bisa terlalu panjang atau justru terlalu terbatas bagi karyawan.
- 3) Target yang harus dicapai
Beban kerja yang dirasakan oleh karyawan sangat bergantung pada target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Ketika waktu yang disediakan untuk menyelesaikan tugas terlalu terbatas atau tidak seimbang dengan jumlah pekerjaan, beban kerja akan terasa lebih berat. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu menetapkan standar waktu sebagai acuan dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu, meskipun standar tersebut dapat berbeda sesuai dengan kebutuhan masing-masing organisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2014:53), kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau menyenangkan yang muncul dari cara seseorang menilai pekerjaan dan pengalaman kerjanya. Berikut beberapa indikator kepuasan kerja menurut Rivai (2014:57):

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri mencerminkan adanya kesempatan untuk mengembangkan diri sesuai minat, sekaligus peluang untuk menjalankan tanggung jawab melalui pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Kesempatan promosi merujuk pada peluang bagi karyawan untuk naik ke posisi yang lebih tinggi dalam struktur organisasi.
- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja berkaitan dengan sejauh mana mereka dapat memberikan bantuan teknis maupun dukungan sosial dalam bekerja.

Kinerja Pegawai

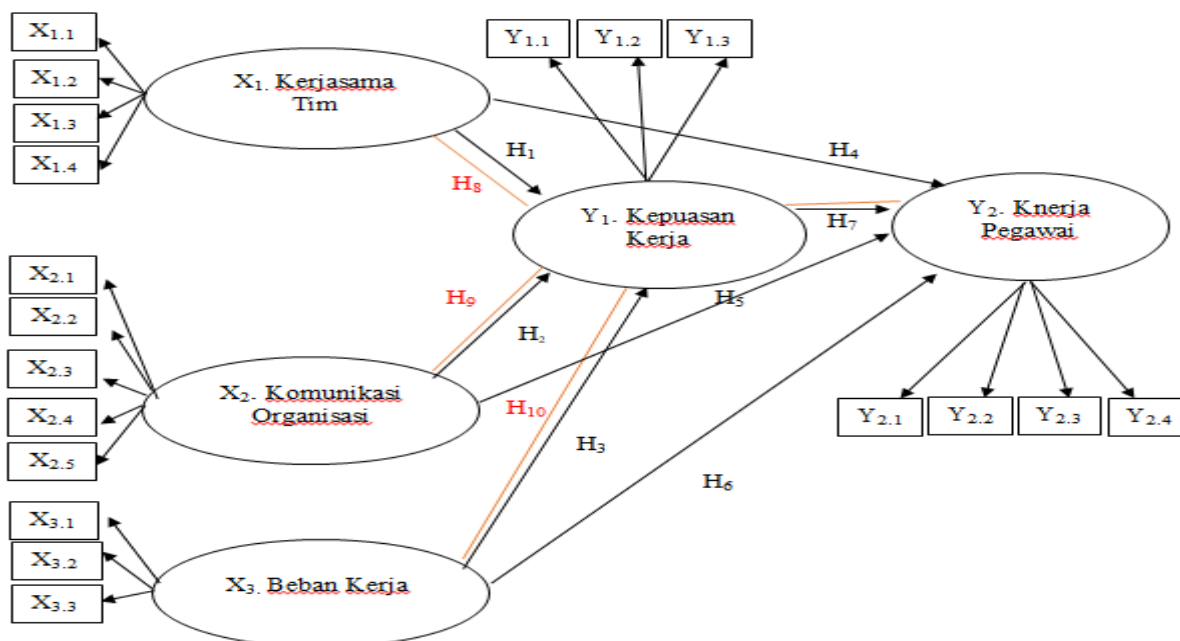
Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017:67). Selain itu, Kasmir (2019:184) menjelaskan bahwa kinerja tidak hanya dilihat dari hasil yang dicapai, tetapi juga mencerminkan perilaku kerja yang ditunjukkan selama menjalankan tugas dalam periode tertentu. Menurut Kasmir (2019:208–209), terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja seseorang.:

- 1) Kualitas (mutu) menunjukkan bahwa kinerja dapat dinilai dari seberapa baik hasil pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses kerja tertentu.
- 2) Kuantitas menunjukkan bahwa kinerja dapat dilihat dari seberapa banyak hasil kerja yang mampu dicapai oleh seseorang.
- 3) Waktu menjadi salah satu ukuran kinerja, terutama pada pekerjaan yang memiliki batas penyelesaian tertentu. Jika pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan tenggat yang telah ditetapkan, maka kinerja dinilai baik. Sebaliknya, jika melewati batas waktu tersebut, kinerja dapat dianggap kurang optimal.
- 4) Ketepatan waktu menunjukkan kemampuan dalam menyelesaikan suatu kegiatan atau mencapai hasil kerja sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan.

bahwa kerangka konseptual menunjukkan keterkaitan antara satu konsep dengan konsep lainnya yang diteliti. Dengan demikian, kerangka konseptual mencerminkan cara pandang peneliti terhadap objek yang dikaji, sekaligus membantu dalam menjawab rumusan masalah dan mencapai tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, Kerjasama Tim (X1), Komunikasi Organisasi (X2), Beban Kerja (X3), Kepuasan Kerja (Y1), dan Kinerja Pegawai (Y2). Variabel tersebut akan di analisis dalam penelitian sehingga diketahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel tersebut dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka berpikir pada gambar 1 sebagai berikut :

Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2019:93), kerangka konseptual merupakan model yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antara teori dengan berbagai faktor yang dianggap penting dalam suatu permasalahan penelitian. Dari pengertian tersebut, dapat dipahami



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2020:99), hipotesis dipahami sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah tersebut dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Melihat kerangka konseptual diatas, hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H₁ : Diduga Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
- H₂ : Diduga Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
- H₃ : Diduga Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
- H₄ : Diduga Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- H₅ : Diduga Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- H₆ : Diduga Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- H₇ : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- H₈ : Diduga Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja
- H₉ : Diduga Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja
- H₁₀ : Diduga Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

III. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan gambaran menyeluruh mengenai proses penelitian yang akan dilakukan, mulai dari tahap perencanaan hingga evaluasi. Menurut Azwar (2015:70), rancangan penelitian adalah penjelasan yang disusun secara jelas mengenai hubungan antar variabel, metode pengumpulan data, serta teknik analisis yang digunakan. Margono (2014:10) Penelitian kuantitatif merupakan suatu proses penemuan pengetahuan yang menggunakan data numerik sebagai alat untuk menemukan informasi tentang apa yang ingin diketahui.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan dari bulan Maret sampai bulan Mei yang dilakukan di kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan yang beralamat di Jl. Merak No.24, Plaosa, Patokan, Kecamatan Situbondo, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68312.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2020:80) berpendapat “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas

objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”. dalam penelitian ini, populasi yang diteliti ialah pegawai PNS pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Situbondo, sebanyak 53 Pegawai PNS selain pimpinan.

Menurut Sugiyono (2020:127) menyatakan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Adapun tehnik yang digunakan dalam pengambilan sampel ialah tehnik *sampling* jenuh dan *non-probability*. Jumlah unit dalam sampel dilambangkan dengan notasi. Dalam penelitian ini yang dijadikan sampel penelitian adalah Dinas Pertanian dan Ketahanan pangan Kabupaten Situbondo dengan jumlah 53 pegawai PNS selain pimpinan.

Metode Analisis Data

Penelitian yang baik memerlukan berbagai tahapan pengujian, mulai dari instrumen survei, hubungan antar variabel, hingga hipotesis yang diajukan. Dalam hal ini, analisis data menjadi tahap penting dalam penelitian, yaitu proses mengolah data yang telah dikumpulkan untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan. Analisis data pada penelitian ini menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.0 sebagai alat bantu pengolahan data.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen dilakukan untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu mencerminkan konstruk yang diukur dalam penelitian. Pengujian ini didasarkan pada nilai outer loading dan Average Variance Extracted (AVE). Suatu indikator dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai outer loading $\geq 0,7$ dan nilai AVE $> 0,5$. Apabila salah satu kriteria tersebut belum terpenuhi, maka indikator tersebut belum memenuhi persyaratan validitas konvergen. Adapun hasil pengujian validitas konvergen pada penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas Konvergen (*Outer Loading*)

Indikator	X ₁ . Kerjasama Tim	X ₂ . Komunikasi Organisasi	X ₃ . Beban Kerja	Y ₁ . Kepuasan Kerja	Y ₂ . Kinerja Pegawai	Keterangan
X _{1.1}	0.890					Valid
X _{1.2}	0.876					Valid
X _{1.3}	0.707					Valid
X _{1.4}	0.828					Valid
X _{2.1}		0.771				Valid
X _{2.2}		0.929				Valid
X _{2.3}		0.913				Valid
X _{2.4}		0.920				Valid
X _{2.5}		0.894				Valid
X _{3.1}			0.895			Valid
X _{3.2}			0.865			Valid
X _{3.3}			0.848			Valid
Y _{1.1}				0.891		Valid
Y _{1.2}				0.801		Valid
Y _{1.3}				0.878		Valid
Y _{2.1}					0.877	Valid
Y _{2.2}					0.909	Valid
Y _{2.3}					0.823	Valid
Y _{2.4}					0.824	Valid

Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan data pada Tabel 11 tersebut menunjukkan bahwa mayoritas indikator pada setiap variabel Kerjasama tim, Komunikasi organisasi, Beban kerja, Kepuasan kerja, dan Kinerja pegawai memiliki nilai *outer loading* lebih dari 0,7. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator mampu

merepresentasikan konstruk yang diukur dengan baik serta memiliki hubungan yang kuat dengan variabel latennya. Selanjutnya, uji validitas konvergen yang menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) tertera pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas Konvergen (AVE)

Variabel Penelitian	<i>Average Variance Ekstracted</i> (AVE)	Cut Off	Keterangan
X ₁ . Kerjasama Tim	0,686	0.5	Valid
X ₂ . Komunikasi Organisasi	0,787	0.5	Valid
X ₃ . Beban Kerja	0,756	0.5	Valid
Y ₁ . Kepuasan Kerja	0,735	0.5	Valid
Y ₂ . Kinerja Pegawai	0,738	0.5	Valid

Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan nilai *average varian extracted* (AVE) diatas 0,5, maka dapat diketahui bahwa instrumen pada penelitian ini menunjukkan hasil yang valid”.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai tingkat konsistensi indikator dalam mengukur setiap konstruk yang digunakan pada penelitian. Pengujian ini

dilakukan dengan mengacu pada nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Suatu konstruk dapat dinyatakan reliabel apabila kedua nilai tersebut melebihi batas minimum sebesar 0,7. Semakin tinggi nilai yang diperoleh, maka semakin baik pula tingkat konsistensi indikator dalam merepresentasikan variabel yang diukur. Adapun hasil pengujian reliabilitas pada penelitian ini disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Keterangan
X ₁ Kerjasama Tim	0,844	Reliabel
X ₂ Komunikasi Organisasi	0,931	Reliabel
X ₃ Beban Kerja	0,839	Reliabel
Y ₁ Kepuasan Kerja	0,821	Reliabel
Y ₂ Kinerja Pegawai	0,881	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang telah memenuhi kriteria yaitu berada di atas 0,7. Dengan terpenuhinya kriteria reliabilitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan uji reliabilitas. Oleh karena itu, model pengukuran dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai dasar untuk melanjutkan analisis model struktural.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antarvariabel independen dalam model penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada *Inner VIF Values*. Model dinyatakan bebas dari gejala multikolinieritas apabila nilai VIF memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Hasil pengujian disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Penelitian	X ₁ . Self- Efficacy	X ₂ . Perceived Organizational Support	X ₃ . Quality of Work Life	Y ₁ . Kepuasan	Y ₂ . Kinerja
X ₁ . Self-Efficacy				4,626	5.161
X ₂ . Perceived Organizational Support				4.302	5.023
X ₃ . Quality of Work Life				1.308	1.459
Y ₁ . Kepuasan					4.047
Y ₂ . Kinerja					

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Pada Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang kuat antarvariabel independen dalam model penelitian. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap variabel bebas memberikan kontribusi yang berbeda dalam menjelaskan variabel dependen, sehingga tidak terjadi tumpang tindih informasi antar variabel. Evaluasi multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang terdapat pada *Inner VIF Values*. Apabila nilai VIF berada di bawah >5,00 batas yang ditentukan, maka model dapat dinyatakan terbebas dari gejala multikolinieritas. Mengacu pada tabel diatas bahwa variabel Kerjasama Tim, Komunikasi Organisasi, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai setaip variabelnya sebesar 4.626, 4.302, 1.308, nilai tersebut berada dibawah batas 5,00 dan dinyatakan tidak adanya pelanggaran.

Namun pada model kinerja pegawai, ditemukannya nilai VIF sebesar 5.161, 5.023 pada variabel kerjasama tim dan komunikasi organisasi sehingga dapat menunjukkan adanya indikasi pelanggaran multikolinieritas. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar variabel dalam hasil tersebut tidak mengalami multikolinieritas, meskipun terdapat indikasi pelanggaran multikolinieritas tertentu pada variabel kinerja pegawai.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan bahwa data penelitian memiliki pola distribusi yang normal. Pengujian dilakukan dengan membandingkan hasil yang diperoleh dengan kriteria normalitas yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil analisis, data penelitian memenuhi kriteria tersebut, sehingga dapat dinyatakan berdistribusi normal dan layak digunakan dalam proses analisis selanjutnya. Hasil pengujian asumsi klasik normalitas dalam penelitian ini disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 5.

Hasil Uji Normalitas

Indikator	Excess Kurtosis	Skewness	Keterangan
X _{1.1}	0.034	-0.534	Normal
X _{1.2}	-0.414	-0.254	Normal
X _{1.3}	-0.533	-0.596	Normal
X _{1.4}	-0.595	0.256	Normal
X _{2.1}	2.725	-1.166	Normal
X _{2.2}	0.213	-0.048	Normal
X _{2.3}	-0.395	-0.038	Normal
X _{2.4}	0.102	-0.265	Normal
X _{2.5}	-0.283	0.151	Normal
X _{3.1}	-0.836	-0.464	Normal
X _{3.2}	-0.283	-0.532	Normal
X _{3.3}	0.078	-1.112	Normal
Y _{1.1}	0.835	-0.238	Normal
Y _{1.2}	-0.266	-0.363	Normal
Y _{1.3}	-0.132	-0.182	Normal
Y _{2.1}	1.070	-0.729	Normal
Y _{2.2}	0.643	-0.768	Normal
Y _{2.3}	1.980	-1.528	Normal
Y _{2.4}	1.375	-1.528	Normal

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel diatas, hasil pengujian menunjukkan bahwa data pada seluruh indikator telah berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Goodness Of Fit

Uji *Goodness of Fit* dilakukan untuk menilai sejauh mana model penelitian mampu menggambarkan data yang diperoleh sesuai dengan landasan teori yang digunakan. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan

bahwa model yang dibangun telah mencerminkan hubungan antar variabel sebagaimana yang terjadi dalam kondisi sebenarnya. Apabila hasil pengujian menunjukkan tingkat kesesuaian model yang baik (*fit*), maka model tersebut dinilai mampu merepresentasikan data penelitian secara memadai. Dengan demikian, model tidak hanya memiliki dasar teoritis yang kuat, tetapi juga dapat menggambarkan kondisi empiris yang ditemukan dalam penelitian. Berikut hasil Uji *Goodness of Fit* pada Tabel dibawah

Tabel 6.
Hasil Uji Goodness Of Fit

Kriteria	Saturated Model	Estimated Model	Cut Off	Keterangan Model
SRMR	0.097	0.097	≤ 0.10	Good Fit
d_ULS	1.788	1.788	≥ 0.05	Good Fit
d_G	1.400	1.400	≥ 0.05	Good Fit
Chi-Square	328.620	328.620	Diharapkan Kecil	Good Fit
NFI	0.687	0.687	$> 0,9$ (Mendekati 1)	Marginal Fit

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Uji Koefisien Determinan

Uji koefisien determinasi *R-Square* bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Nilai *R-Square* yang semakin tinggi

menunjukkan bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen juga semakin baik. Adapun hasil pengujian koefisien determinasi *R-Square* pada penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 7.
Hasil Uji Koefisien Determinan

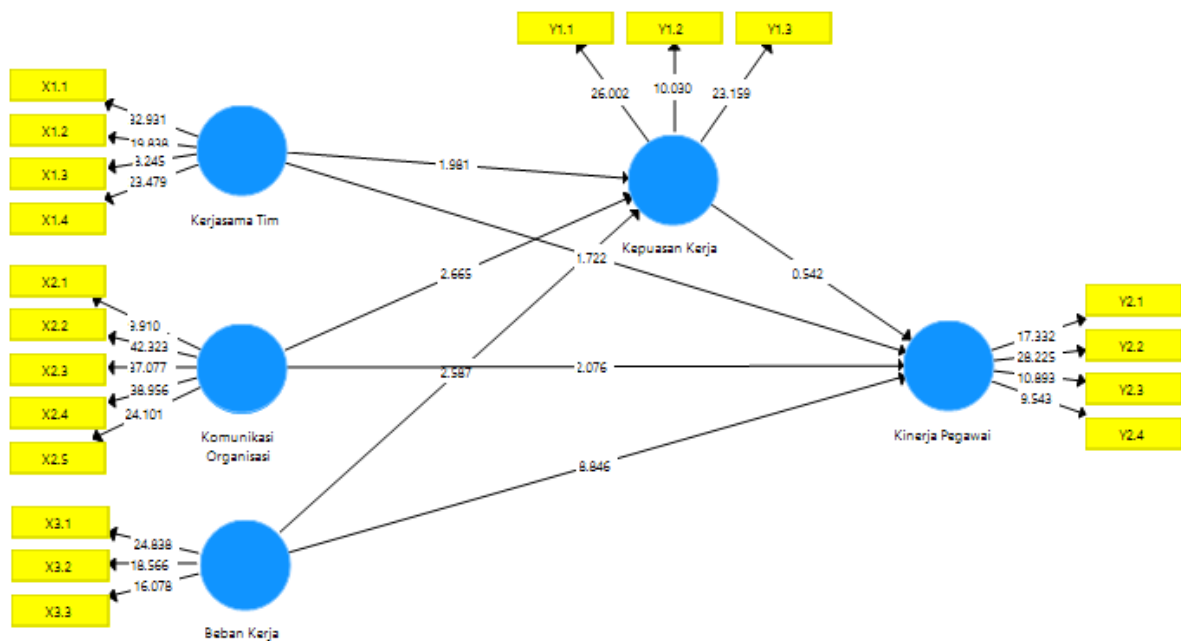
Variabel Terikat	R-Square	R-Square Adjusted
Y ₁ . Kepuasan Kerja	0,753	0.738
Y ₂ . Kinerja Pegawai	0,630	0.599

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Pada hasil uji koefisien determinan pada tabel dapat diketahui bahwa Variabel Kinerja Pegawai (X_1), Komunikasi Organisasi (X_2), dan Beban Kerja (X_3) mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y_1) sebesar 0,73 (73%), yang berarti pengaruh tinggi, sedangkan sisanya 27% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian. Selain itu, Variabel Kinerja Pegawai (X_1), Komunikasi Organisasi (X_2), dan Beban Kerja (X_3) mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y_2) sebesar 0,59 (59%), yang berarti pengaruh tinggi, sedangkan sisanya 41% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Uji Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis dilakukan sebagai tahap akhir dalam analisis model struktural untuk membuktikan apakah hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini dapat diterima atau ditolak berdasarkan hasil pengolahan data, Hasil pengujian hipotesis ini selanjutnya digunakan sebagai dasar untuk menjawab rumusan masalah serta membuktikan hipotesis yang telah diajukan. Adapun hasil pengujian hipotesis menggunakan aplikasi *Smart PLS 3.0* disajikan secara rinci pada tabel berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural PLS

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan gambar 2 diatas, hasil uji hipotesis menggunakan aplikasi *Smart PLS 3.0* disajikan secara rinci pada Tabel dibawah berikut :

Tabel 8.
Hasil Uji Hipotesis

	Original	T Statistics	P Values
--	----------	--------------	----------

	Sample (O)	(O/STDEV)	
X ₁ . Kerjasama Tim -> Y ₁ . Kepuasan Kerja	0.363	1.981	0.048
X ₂ . Komunikasi Organisasi -> Y ₁ . Kepuasan Kerja	0.422	2.665	0.008
X ₃ . Beban Kerja -> Y ₁ . Kepuasan Kerja	0.193	2.587	0.010
X ₁ . Kerjasama Tim -> Y ₂ . Kinerja Pegawai	-0.377	1.722	0.086
X ₂ . Komunikasi Organisasi -> Y ₂ . Kinerja Pegawai	0.464	2.076	0.038
X ₃ . Beban Kerja -> Y ₂ . Kinerja Pegawai	0.683	8.846	0.000
Y ₁ . Kepuasan Kerja -> Y ₂ . Kinerja Pegawai	0.096	0.542	0.588
X ₁ . Kerjasama Tim -> Y ₁ . Kepuasan Kerja -> Y ₂ . Kinerja Pegawai	0.035	0.435	0.664
X ₂ . Y ₁ . Kepuasan Kerja -> Y ₂ . Kinerja Pegawai -> Y ₁ . Kepuasan Kerja -> Y ₂ . Kinerja Pegawai	0.041	0.515	0.607
X ₃ . Beban Kerja -> Y ₁ . Kepuasan Kerja -> Y ₂ . Kinerja Pegawai	0.019	0.544	0.587

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Pembahasan

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu sebesar 0.363 yang menunjukkan arah positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 1.981 (<1,964) dengan nilai *P Value* sebesar 0.048 (>0,05), maka dari itu dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Tim (X₁), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y₁), dengan demikian **Hipotesis ke-1 diterima**. Berdasarkan hasil pengujian, maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik kerjasama tim yang terjalin antar pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Situbondo, kerjasama tim menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan berbagai program pembangunan sektor pertanian dan ketahanan pangan. Pelaksanaan kegiatan seperti penyuluhan kepada petani, pendampingan kelompok tani, pengawasan ketahanan pangan, hingga koordinasi dengan instansi lain memerlukan sinergi yang kuat antarpegawai. Ketika setiap pegawai mampu bekerja sama dengan baik, saling berbagi informasi, dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan tugas, maka pekerjaan menjadi lebih efektif dan target organisasi lebih mudah tercapai. Keberhasilan tersebut pada akhirnya memberikan rasa bangga dan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaannya. Temuan ini sejalan dan diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu oleh Iryadana Dkk (2024).

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan nilai Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu sebesar 0.422 yang menunjukkan arah negatif. Nilai *T-Statistic* yaitu 2.665 (<1,964) dengan nilai *P Value* sebesar 0.008 (>0,05), maka dari itu dapat disimpulkan bahwa Komunikasi

Organisasi (X₂), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y₁), dengan demikian **Hipotesis ke-2 diterima**. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin efektif komunikasi yang terjalin di dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Situbondo merasakan manfaat dari komunikasi organisasi yang berjalan dengan baik. Penyampaian informasi yang jelas, koordinasi yang lancar, serta keterbukaan antara pimpinan dan pegawai membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pegawai menjadi lebih memahami tugas, tanggung jawab, dan tujuan organisasi sehingga mampu bekerja dengan lebih tenang dan merasa dihargai sebagai bagian dari organisasi. Kondisi tersebut berkontribusi terhadap meningkatnya kepuasan kerja pegawai. Temuan ini sejalan dan diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu oleh Busri dan Loliyani (2023).

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu sebesar 0.193 yang menunjukkan arah positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 2.587 (<1,964) dengan nilai *P Value* sebesar 0.010 (>0,05), maka dari itu dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X₃), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y₁), dengan demikian **Hipotesis ke-3 diterima**. Hasil ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya beban kerja yang dirasakan pegawai tidak menjadi faktor yang secara langsung menentukan tingkat kepuasan kerja mereka.

Berdasarkan hasil penelitian ini, Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Situbondo perlu terus melakukan evaluasi terhadap pembagian beban kerja agar tetap proporsional sesuai dengan kompetensi, jumlah pegawai, dan kompleksitas tugas pada masing-masing bidang. Selain itu, organisasi perlu meningkatkan koordinasi, memberikan dukungan

fasilitas kerja yang memadai, serta melakukan evaluasi berkala terhadap distribusi tugas agar tidak terjadi ketimpangan beban kerja antarpegawai. Dengan pengelolaan beban kerja yang tepat, diharapkan kepuasan kerja pegawai dapat terus meningkat sehingga berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Temuan ini sejalan dan diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu oleh Putri dkk (2024)

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu sebesar -0.377 yang menunjukkan arah positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 1.722 (<1,964) dengan nilai *P Value* sebesar **0.086** (>0,05), maka dari itu dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Tim (X_1), berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke-4 ditolak**. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kerjasama tim yang terjalin di dalam organisasi belum mampu memberikan pengaruh yang berarti terhadap pencapaian kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian ini, Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Situbondo tetap perlu mempertahankan budaya kerja sama sebagai upaya menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan mendukung kelancaran koordinasi antarpegawai. Namun, untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi juga perlu memberikan perhatian yang lebih besar pada faktor-faktor lain yang berpotensi memberikan pengaruh lebih kuat, seperti peningkatan kompetensi melalui pelatihan, penguatan sistem evaluasi kinerja, pengelolaan beban kerja yang seimbang, serta pengembangan kepemimpinan yang mampu mengarahkan dan memotivasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Temuan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Putri Dkk (2023).

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu sebesar 0.464 yang menunjukkan arah positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 2.076 (<1,964) dengan nilai *P Value* sebesar **0.038** (>0,05), maka dari itu dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Organisasi (X_2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke-5 diterima**. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin efektif komunikasi yang terjalin di dalam organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil penelitian ini, Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Situbondo perlu terus

meningkatkan kualitas komunikasi organisasi melalui penyampaian informasi yang jelas, rapat koordinasi yang rutin, pemanfaatan media komunikasi internal yang efektif, serta pengembangan budaya komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan pegawai. Selain itu, organisasi perlu mendorong pemberian umpan balik yang konstruktif dan memperkuat koordinasi lintas bidang agar setiap program kerja dapat dilaksanakan secara optimal. Dengan komunikasi organisasi yang semakin efektif, diharapkan kinerja pegawai akan terus meningkat sehingga mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi serta memberikan pelayanan publik yang berkualitas kepada masyarakat. Temuan ini sejalan dan diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu oleh Murtakayah Dkk (2024).

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu sebesar 0.683 yang menunjukkan arah positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 8.846 (<1,964) dengan nilai *P Value* sebesar **0.000** (>0,05), maka dari itu dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X_3), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke-6 diterima**. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola secara proporsional mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil penelitian ini, Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Situbondo perlu terus melakukan evaluasi terhadap distribusi beban kerja agar tetap sesuai dengan kompetensi, jumlah pegawai, dan kompleksitas pekerjaan pada masing-masing bidang. Organisasi juga perlu meningkatkan dukungan berupa penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemanfaatan teknologi informasi, serta pelaksanaan evaluasi beban kerja secara berkala. Langkah tersebut diharapkan mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas pegawai sehingga kinerja pegawai dapat terus meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif, efisien, serta berkelanjutan. Temuan ini sejalan dan diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu oleh Alfian dan Guswinta (2023).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu sebesar 0.096 yang menunjukkan arah positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 0.542 (<1,964) dengan nilai *P Value* sebesar **0.588** (>0,05), maka dari itu dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (Y_1), berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke-7 ditolak**. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat

kepuasan kerja yang dirasakan pegawai belum mampu memberikan pengaruh yang berarti terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian ini, Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Situbondo tetap perlu memperhatikan kepuasan kerja pegawai karena kepuasan memiliki manfaat dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan loyalitas, serta mengurangi potensi konflik dan keinginan untuk berpindah kerja. Namun, dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, organisasi sebaiknya memprioritaskan strategi yang berfokus pada peningkatan efektivitas komunikasi organisasi, penguatan kerjasama tim, pengelolaan beban kerja yang seimbang, pengembangan kompetensi, serta penguatan sistem evaluasi kinerja. Dengan pendekatan tersebut, diharapkan kinerja pegawai dapat terus meningkat sehingga tujuan organisasi dan kualitas pelayanan kepada masyarakat dapat tercapai secara optimal. Temuan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Yonata Dkk (2024).

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis kedelapan dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu sebesar 0.035. Nilai *T-Statistic* yaitu 0.435 (<1,964) dengan nilai *P Value* sebesar **0.664** (>0,05), maka dari itu dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (Y_1), tidak mampu memediasi pengaruh Kerjasama Tim (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke-8 ditolak**. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun kerjasama tim terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja tidak menjadi mekanisme yang menjembatani hubungan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian ini, Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Situbondo perlu terus memperkuat budaya kerja sama melalui peningkatan koordinasi antarbidang, komunikasi yang efektif, pembagian tugas yang jelas, serta pengembangan kompetensi kerja tim. Upaya tersebut diyakini akan memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai. Di sisi lain, peningkatan kepuasan kerja tetap perlu diperhatikan sebagai bagian dari pengelolaan sumber daya manusia, meskipun dalam penelitian ini kepuasan kerja tidak terbukti menjadi variabel yang memediasi pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai. Temuan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Wangge dan Masman (2024).

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kesembilan dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu sebesar 0.041. Nilai *T-Statistic* yaitu 0.515 (<1,964) dengan nilai *P Value* sebesar **0.607** (>0,05), maka dari itu dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (Y_1), tidak mampu memediasi pengaruh Komunikasi Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke-9 ditolak**. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berperan sebagai mekanisme yang menjembatani hubungan antara komunikasi organisasi dan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian ini, Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Situbondo perlu terus meningkatkan kualitas komunikasi organisasi melalui penyampaian informasi yang jelas, koordinasi yang lebih intensif, rapat evaluasi secara berkala, serta pemanfaatan media komunikasi internal yang efektif. Upaya tersebut diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai secara langsung. Di sisi lain, organisasi juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja, seperti kerjasama tim, pengelolaan beban kerja, kepemimpinan, dan pengembangan kompetensi pegawai. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui penguatan komunikasi organisasi sebagai faktor langsung, sementara peningkatan kepuasan kerja dilakukan melalui strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih komprehensif. Temuan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Bahri Dkk (2022).

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan

Hasil uji hipotesis kesepuluh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu sebesar 0.019. Nilai *T-Statistic* yaitu 0.544 (<1,964) dengan nilai *P Value* sebesar **0.587** (>0,05), maka dari itu dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (Y_1), tidak mampu memediasi pengaruh Beban Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke-10 ditolak**. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai terjadi secara langsung dan tidak melalui peningkatan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Situbondo perlu terus melakukan evaluasi terhadap distribusi beban kerja agar tetap sesuai dengan kompetensi, kapasitas, dan jumlah pegawai pada setiap bidang. Organisasi juga perlu menyediakan dukungan berupa fasilitas kerja yang memadai, peningkatan kompetensi, serta koordinasi yang efektif agar pegawai mampu menyelesaikan tugas secara optimal. Di sisi lain, peningkatan kepuasan kerja tetap perlu diperhatikan

sebagai bagian dari pengelolaan sumber daya manusia, meskipun dalam penelitian ini kepuasan kerja tidak terbukti menjadi variabel yang memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai lebih efektif dilakukan melalui pengelolaan beban kerja yang tepat, penguatan kerja sama tim, dan komunikasi organisasi yang efektif. Temuan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Tarqiyah Dkk (2025), Rokhmah Dkk (2024)

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat dirumuskan beberapa kesimpulan yang menggambarkan temuan utama dari penelitian ini. Kesimpulan tersebut disusun berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan analisis terhadap data yang telah dilakukan sehingga dapat memberikan gambaran mengenai hubungan antarvariabel yang diteliti:

- 1) Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (H_1 diterima);
- 2) Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (H_2 diterima);
- 3) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (H_3 diterima);
- 4) Kerjasama Tim berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (H_4 ditolak);
- 5) Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (H_5 diterima);
- 6) bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (H_6 diterima);
- 7) Kepuasan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (H_7 ditolak);
- 8) Kerjasama Tim berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja (H_8 ditolak);
- 9) Komunikasi Organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja (H_9 ditolak);
- 10) Beban Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja (H_{10} ditolak);

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, terdapat beberapa rekomendasi

yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak terkait maupun bagi peneliti selanjutnya. Adapun saran yang diajukan adalah sebagai berikut:

Bagi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Situbondo gi Universitas

Berdasarkan temuan penelitian, Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Situbondo diharapkan terus mengoptimalkan kerja sama antarsesama pegawai melalui koordinasi yang lebih efektif, pembagian tugas yang seimbang, serta terciptanya suasana kerja yang saling mendukung. Upaya tersebut penting untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Di samping itu, organisasi perlu menjaga efektivitas komunikasi serta memastikan pembagian beban kerja dilakukan secara adil dan sesuai dengan kemampuan masing-masing pegawai agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lebih efisien. Meskipun kepuasan kerja tidak terbukti memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja, peningkatan kepuasan tetap perlu menjadi perhatian melalui pemberian penghargaan atas kinerja, kesempatan untuk mengembangkan kompetensi, serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman. Langkah tersebut diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil Penelitian ini bagi Universitas dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang selanjutnya dapat menambah pengetahuan dan informasi bagi sivitas akademika tentang pentingnya penggunaan variabel Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, dan komitmen dalam meningkatkan Kinerja SDM.

Bagi Peneliti Lainnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji topik mengenai kerjasama tim, komunikasi organisasi, beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Penelitian berikutnya disarankan untuk memperluas kajian dengan menambahkan variabel lain yang diduga turut memengaruhi kepuasan kerja maupun kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, atau kompensasi. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada instansi atau sektor yang berbeda dengan melibatkan jumlah responden yang lebih banyak sehingga hasil yang diperoleh dapat dibandingkan dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik. Dengan adanya pengembangan tersebut, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memberikan temuan yang lebih komprehensif serta berkontribusi dalam memperkaya kajian

ilmiah, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmirah, & Iskandar. (2023). *Mobilitas Sosial Ekonomi Perempuan (Studi Sosiologi Kependudukan tentang Agen Perubahan)*. Makassar: Chakti Pustaka Indonesia.
- Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bahri, S., Lailan M. H., & Sjahril E. P. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Volume 5(1).
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.619>
- Busri, H., & Rini L. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Umum Damri Cabang Lampung. Volume 4(1).
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.619>
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Kedua). Yogyakarta: CAPS.
- Hamiruddin, H., Hajar, I., & Saleh, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*, 3(1), 138–151.
- Iryadana, M. R., Gita S., Adriani G., Feny T., & Ade M. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan. *Scientific Journal of Reflection*, 7(3).
<https://doi.org/10.37481/sjr.v7i3.908>
- Islami, A. N., Merry, F. T. P., & Mohammad, I. R. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Feva Indonesia. Volume 7(1).
<https://doi.org/10.30996/representamen.v7i01.5127>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi ke-5). PT Raja Grafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Penebar Swadaya.
- Locke, E. A. (1969). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. Dalam M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (hlm. 1297–1349). New York: John Wiley.
- Margono. (2014). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mulyana, Deddy. (2014). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar* (Cetakan ke-18). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Murtakiyah, W., Dian W., Ervina, A. R., Lutfiyatil H., Putri A.P. S., & Farukh A.H.R.M. (2024). Peran Komunikasi Organisasi dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja BEM FEB Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Volume 3 (3): 484-489.
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i3.4856>
- Nurpatria, S. I., & Andia S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*. Volume 8 (1).
<http://dx.doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Putri, D. R., Hamdun, E. K & Anshory, M. I. (2024). Dampak Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening di UPT Puskesmas Kendit Situbondo (Pada Karyawan Non ASN). *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Volume 3 (1): 87-101.
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i1.4669>
- Putri, G., Alfi, S., & Ganta, W. (2023). Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai pada BPM. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(3).
<https://doi.org/10.59603/niantanasikka.v1i3.46>
- Ragil, F. R., Toni, H., & Bagus, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Jember. *Journal of Business, Management and Accounting*, 5(1).
<https://doi.org/10.31539/budgeting.v5i1.7365>
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Murai Kencana
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Boston: Pearson Education.
- Rokhmah, R. A., Pramesthi, R. A., & Minullah, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Tetap dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Sinergi Gula Nusantara PG. Assembagoes

- Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Volume 3 (6): 1146 – 1160
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i6.5036>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Ed. 2). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-11). Jakarta: Prananda Media Group.
- Tarqiyah, U., Arief, M. Y., & Ariyantiningih, F. (2025). Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada ASN Kantor Kementerian Agama Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Volume 4 (4): 798 - 816.
<https://doi.org/10.36841/jme.v4i4.6774>
- Wangge, O. B., & Ronnie R. M. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim dan Pelatihan terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 6(4).
<https://doi.org/10.24912/jmk.v6i4.32749>
- Yonata, C. F., Ediyanto E., & Tulhusnah, L. (2024). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja ASN dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Volume 3 (5): 939 - 952.
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i5.4941>