



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2026) pp: 14988-14996

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komunikasi Internal Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Aulia Syahrani Yasin Amir¹, Anwar², Rezky Amalia Hamka³, Romansyah Sahabuddin⁴, Uhud Darmawan Natsir⁵

^{1,2,3,4,5}Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

auliasyahrani13@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komunikasi internal terhadap loyalitas pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Loyalitas pegawai merupakan faktor strategis yang berperan penting dalam mendukung efektivitas kerja, stabilitas organisasi, serta keberlangsungan kinerja instansi pemerintah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan, dengan jumlah sampel sebanyak 43 responden yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert, serta didukung oleh observasi, dokumentasi, dan wawancara untuk memperkuat pemahaman kondisi empiris di lapangan. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda, dengan terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta pengujian koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap loyalitas pegawai, yang mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja belum sepenuhnya mampu mendorong loyalitas pegawai secara optimal. Sebaliknya, komunikasi internal terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Secara simultan, kepuasan kerja dan komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa loyalitas pegawai tidak hanya ditentukan oleh kepuasan kerja, tetapi lebih dipengaruhi oleh efektivitas komunikasi internal serta dukungan sistem organisasi.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Komunikasi Internal, Loyalitas Pegawai, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

1. Latar Belakang

Organisasi publik menghadapi tuntutan kinerja yang semakin tinggi seiring meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap layanan yang cepat, akuntabel, dan responsif. Dalam konteks tersebut, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penentu karena aparatur bukan hanya pelaksana prosedur administratif, tetapi juga penggerak utama yang memastikan kebijakan dan program berjalan efektif. Pengelolaan SDM yang profesional pada instansi pemerintah sangat diperlukan agar perilaku kerja pegawai selaras dengan tujuan organisasi dan standar pelayanan publik yang diharapkan [1]. Di antara berbagai isu SDM, loyalitas pegawai menjadi perhatian penting karena loyalitas terkait dengan komitmen untuk bertahan, kesediaan berkontribusi lebih, dan kemauan menjaga reputasi organisasi dalam jangka panjang [2]. Loyalitas yang kuat juga membantu organisasi mempertahankan stabilitas operasional, mengurangi risiko disrupsi akibat pergantian personel, serta memperkuat budaya kerja yang mendukung efektivitas institusi [3].

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sulawesi Selatan merupakan unsur pelayanan administratif dan operasional yang berperan penting dalam mendukung fungsi DPRD, baik pada aspek legislasi, penganggaran, maupun pengawasan. Karakteristik kerja di sekretariat DPRD umumnya bersifat dinamis, berorientasi pada tenggat waktu, menuntut koordinasi lintas bagian, dan membutuhkan ketepatan informasi karena berkaitan dengan dukungan substansi dan administrasi bagi pimpinan serta anggota DPRD. Kondisi kerja semacam ini menuntut loyalitas pegawai agar pelaksanaan tugas tidak berhenti pada pemenuhan kewajiban formal, melainkan diikuti rasa memiliki, komitmen, dan inisiatif untuk membantu organisasi mencapai target kinerja [4]. Namun, temuan awal dari observasi dan wawancara peneliti pada Agustus 2025 mengindikasikan bahwa loyalitas pegawai belum merata: sebagian pegawai menunjukkan kebanggaan dan komitmen tinggi, sementara sebagian lainnya masih bekerja sebatas rutinitas.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komunikasi Internal Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Secara teoretis, loyalitas pegawai tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh pengalaman kerja pegawai dalam organisasi. Salah satu penjelasan yang sering digunakan adalah kepuasan kerja, yaitu evaluasi afektif pegawai terhadap aspek-aspek pekerjaan yang mereka jalani. Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan dan menjadi sinyal bahwa organisasi mampu memenuhi harapan pegawai [5]. Ketika kepuasan kerja tinggi, pegawai cenderung menunjukkan sikap kerja yang lebih stabil, memiliki dorongan untuk bertahan, dan lebih bersedia memberikan kontribusi optimal [6]. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat memunculkan sikap bekerja sekadarnya dan meningkatkan kecenderungan mencari alternatif pekerjaan lain [7].

Selain kepuasan kerja, komunikasi internal merupakan faktor organisasi yang sering disebut sebagai penguat keterikatan pegawai, terutama pada organisasi dengan struktur hierarkis. Komunikasi internal yang efektif membantu memastikan informasi mengalir dengan jelas, membangun koordinasi, serta menciptakan rasa dipahami dan dilibatkan dalam organisasi [8]. Dalam organisasi pemerintah, komunikasi internal tidak hanya berfungsi menyampaikan instruksi, tetapi juga menjadi mekanisme umpan balik dan klarifikasi tugas [9]. Komunikasi internal yang baik dapat mengurangi tumpang tindih pekerjaan dan memperkuat kerja sama lintas unit [10], sedangkan komunikasi yang cenderung satu arah berpotensi melemahkan partisipasi dan keterikatan psikologis pegawai [11].

Penelitian-penelitian dalam sepuluh tahun terakhir menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komunikasi internal sering dikaitkan dengan loyalitas, meskipun kekuatan pengaruhnya berbeda menurut konteks organisasi. Kepuasan kerja terbukti mendorong loyalitas karena pegawai yang puas cenderung memiliki komitmen dan niat bertahan yang lebih tinggi [7]. Penelitian lain menegaskan bahwa kepuasan kerja menjadi determinan perilaku bertahan pegawai [12]. Namun, pada organisasi dengan kompleksitas koordinasi tinggi, komunikasi internal justru menjadi faktor yang lebih dominan dalam membentuk loyalitas [13]. Komunikasi yang terbuka dan dua arah meningkatkan rasa saling percaya serta keterlibatan pegawai [14].

Hubungan antara komunikasi internal dan loyalitas juga tampak pada studi yang menempatkan komunikasi sebagai penguat relasi sosial kerja. Ketika komunikasi vertikal dan horizontal berjalan efektif, pegawai lebih mudah memahami kebijakan dan menilai organisasi secara positif [15]. Komunikasi internal juga berperan dalam membentuk suasana kerja yang mendukung, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas [16]. Namun, loyalitas juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya organisasi, pengembangan karier, dan beban kerja [17], sehingga hasil penelitian antar konteks dapat berbeda.

Beberapa penelitian terdahulu pada sektor publik menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas ketika sistem penghargaan dan pengembangan dirasakan adil [18]. Penelitian lain menunjukkan bahwa komunikasi internal dapat lebih menentukan loyalitas dibanding kepuasan kerja, khususnya pada organisasi dengan struktur hierarkis [13]. Temuan lain juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak selalu cukup kuat menjelaskan loyalitas jika komunikasi internal belum efektif [19]. Variasi hasil ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu diuji lebih lanjut pada konteks organisasi tertentu.

Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan, karakter kerja yang formal, hierarkis, dan berbasis koordinasi lintas bagian menjadikan komunikasi internal sebagai aspek krusial. Kepuasan kerja yang tinggi belum tentu menghasilkan loyalitas apabila komunikasi masih bersifat satu arah dan partisipasi pegawai terbatas. Oleh karena itu, diperlukan penelitian empiris yang menguji secara simultan peran kepuasan kerja dan komunikasi internal terhadap loyalitas pegawai dalam konteks sekretariat legislatif daerah.

Berdasarkan celah tersebut, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menjawab pertanyaan: (1) apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas pegawai; (2) apakah komunikasi internal berpengaruh terhadap loyalitas pegawai; dan (3) apakah kepuasan kerja dan komunikasi internal secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi praktis bagi perumusan kebijakan pengelolaan SDM, khususnya dalam meningkatkan loyalitas pegawai melalui perbaikan kepuasan kerja dan penguatan sistem komunikasi internal yang lebih terbuka dan efektif.

2. Metode Penelitian

2.1 Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel secara empiris. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data penelitian berupa skor numerik yang diperoleh dari kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan teknik statistik inferensial. Penelitian kuantitatif

memungkinkan peneliti untuk mengukur kekuatan hubungan antarvariabel serta menarik kesimpulan yang bersifat generalisasi terhadap populasi yang diteliti [20].

Desain penelitian yang digunakan adalah studi korelasional, yaitu desain yang bertujuan menguji keeratan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Desain ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana kepuasan kerja dan komunikasi internal memengaruhi loyalitas pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Hubungan antarvariabel dianalisis melalui koefisien regresi yang menunjukkan arah dan kekuatan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen [21].

2.2 Lokasi, Populasi, dan Sampel

Penelitian dilaksanakan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sulawesi Selatan yang berlokasi di Jalan Urip Sumoharjo No. 59, Kota Makassar. Penelitian direncanakan berlangsung pada bulan September 2025. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 75 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu, yakni pegawai aktif yang terlibat langsung dalam kegiatan administrasi dan pelayanan DPRD. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 43 responden yang dianggap representatif untuk analisis regresi [21].

2.3 Variabel, Definisi Operasional, dan Pengukuran

Penelitian ini melibatkan dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen terdiri dari kepuasan kerja (X1) dan komunikasi internal (X2), sedangkan variabel dependen adalah loyalitas pegawai (Y). Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan senang atau tidak senang pegawai terhadap pekerjaannya, yang diukur melalui indikator gaji, aspek organisasi, perilaku atasan, pekerjaan dan kondisi kerja, serta perilaku rekan kerja [22]. Komunikasi internal diartikan sebagai proses penyampaian informasi dan interaksi kerja secara vertikal dan horizontal dalam organisasi [23]. Loyalitas pegawai didefinisikan sebagai sikap kesetiaan pegawai terhadap organisasi yang tercermin dalam komitmen bertahan, pengorbanan kepentingan pribadi, dan rasa aman bekerja. Seluruh variabel diukur menggunakan skala Likert lima poin, dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5).

2.4 Teknik Pengumpulan Data dan Uji Instrumen

Data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, observasi langsung terhadap kondisi kerja, serta wawancara singkat untuk memperkuat pemahaman kontekstual. Data sekunder diperoleh dari dokumen resmi instansi dan literatur pendukung penelitian [24]. Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan menguji korelasi antara skor item dan skor total menggunakan Pearson Product Moment, sedangkan uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 [25].

2.5 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta kecenderungan jawaban terhadap masing-masing variabel. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan komunikasi internal terhadap loyalitas pegawai. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model regresi. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi loyalitas pegawai (Sujarweni, 2021).

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Hasil

3.1.1 Profil Responden

Responden penelitian berjumlah 43 pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Secara umum, responden didominasi oleh laki-laki, berada pada usia produktif, memiliki pendidikan tinggi, serta telah memiliki pengalaman kerja menengah hingga panjang. Komposisi ini menunjukkan bahwa responden memiliki kapasitas dan pengalaman yang memadai untuk menilai kepuasan kerja, komunikasi internal, dan loyalitas pegawai.

Tabel 1. Profil Responden (n = 43)

Karakteristik	Kategori	n	%
Jenis kelamin	Laki-laki	27	62,8
	Perempuan	16	37,2
Usia	< 25 tahun	1	2,3
	25–34 tahun	12	27,9
	35–44 tahun	17	39,5
	45–55 tahun	13	30,2
	> 55 tahun	0	0,0
Pendidikan terakhir	SMA/SMK	2	4,7
	Diploma (D1/D2/D3)	10	23,3
	Sarjana (S1)	25	58,1
	Magister (S2)	5	11,6
	Doktor (S3)	1	2,3
Masa kerja	< 1 tahun	0	0,0
	1–3 tahun	7	16,3
	4–6 tahun	23	53,5
	7–10 tahun	8	18,6
	> 10 tahun	5	11,6
Jabatan/posisi	Sekretaris DPRD	0	0,0
	Kepala Bagian	3	7,0
	Kepala Sub Bagian	6	14,0
	Staf/Pelaksana	34	79,0

3.1.2 Statistik Deskriptif Variabel

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran awal mengenai kondisi kepuasan kerja, komunikasi internal, dan loyalitas pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai rata-rata berada pada kategori sedang, yang mengindikasikan bahwa persepsi responden terhadap kondisi kerja dan loyalitas belum berada pada tingkat optimal.

Nilai rata-rata kepuasan kerja (mean = 3,0886) menunjukkan bahwa pegawai secara umum merasa cukup puas, namun masih terdapat aspek-aspek tertentu seperti kompensasi dan dukungan lingkungan kerja yang belum sepenuhnya memenuhi harapan. Variabel komunikasi internal (mean = 3,0072) juga berada pada kategori sedang, yang mengindikasikan bahwa aliran informasi dan komunikasi antara atasan dan bawahan sudah berjalan, tetapi belum sepenuhnya efektif dan konsisten. Sementara itu, loyalitas pegawai (mean = 2,9984) berada pada posisi paling rendah di antara ketiga variabel, yang menunjukkan bahwa komitmen dan keinginan pegawai untuk berkontribusi lebih masih bersifat moderat. Rendahnya nilai standar deviasi pada ketiga variabel menunjukkan bahwa jawaban responden relatif homogen, sehingga persepsi pegawai terhadap kondisi organisasi cenderung seragam.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel (N = 43)

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja (X1)	43	2,00	3,73	3,0886	0,49638
Komunikasi Internal (X2)	43	2,00	3,75	3,0072	0,47181
Loyalitas Pegawai (Y)	43	2,38	3,62	2,9984	0,37144

3.1.3 Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha, dengan batas minimal penerimaan sebesar 0,60. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas batas minimum yang ditetapkan.

Variabel kepuasan kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,742, yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik. Variabel komunikasi internal memperoleh nilai 0,645, yang masih berada dalam kategori reliabel. Sementara itu, variabel loyalitas pegawai menunjukkan nilai reliabilitas tertinggi sebesar 0,816, yang mengindikasikan bahwa instrumen pengukuran loyalitas memiliki tingkat konsistensi yang sangat baik. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja (X1)	0,742
Komunikasi Internal (X2)	0,645
Loyalitas Pegawai (Y)	0,816

3.1.4 Uji Asumsi Klasik (Multikolinearitas)

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya multikolinearitas agar estimasi koefisien regresi dapat dipercaya.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk variabel kepuasan kerja dan komunikasi internal masing-masing sebesar 0,265, yang berada di atas batas minimum 0,10. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk kedua variabel sebesar 3,775, yang masih berada di bawah batas maksimum 10. Temuan ini menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang kuat antar variabel independen, sehingga model regresi bebas dari masalah multikolinearitas dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja (X1)	0,265	3,775
Komunikasi Internal (X2)	0,265	3,775

3.1.5 Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Parsial (t)

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komunikasi internal memiliki arah pengaruh yang positif terhadap loyalitas pegawai. Persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 0,045 + 0,046X_1 + 0,943X_2 + e$$

Koefisien regresi kepuasan kerja ($B = 0,046$) bertanda positif, namun memiliki nilai signifikansi 0,827 ($> 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. Artinya, peningkatan atau penurunan kepuasan kerja belum mampu memberikan perubahan yang berarti terhadap tingkat loyalitas pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan.

Sebaliknya, komunikasi internal memiliki koefisien regresi sebesar 0,943 dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Semakin efektif komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan pegawai, maka semakin tinggi tingkat loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Tabel 5. Koefisien Regresi dan Uji t (Dependent: Loyalitas Pegawai)

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	0,045	0,352	—	0,128	0,899
Kepuasan Kerja (X1)	0,046	0,208	0,040	0,220	0,827
Komunikasi Internal (X2)	0,943	0,219	0,776	4,307	0,000

3.1.6 Kelayakan Model (R²) dan Uji Simultan (F)

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komunikasi internal secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai, dengan nilai F hitung sebesar 38,167 dan signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel. Nilai koefisien determinasi R² sebesar 0,656 menunjukkan bahwa 65,6% variasi loyalitas pegawai dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan komunikasi internal, sedangkan 34,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

3.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian karakteristik responden menurut jenis kelamin menunjukkan bahwa dari total 43 responden pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebagian besar responden berjenis kelamin laki – laki yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 62,8%. Sementara itu, responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 16 orang atau sebesar 37,2%. Komposisi tersebut menggambarkan bahwa struktur kepegawaian pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan ini di dominasi oleh pegawai laki – laki. Hal ini dapat berkaitan dengan karakteristik jabatan dan pembagaian tugas di instansi yang menurut mobilitas, tanggung jawab administratif, serta aktivitas operasional tertentu yang lebih banyak diisi oleh pegawai laki – laki. Meskipun demikian, keberadaan pegawai perempuan dengan proporsi yang cukup signifikan menunjukkan adanya keterlibatan perempuan dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi instansi, khususnya pada bidang administrasi dan pelayanan. Dengan demikian, variasi jenis kelamin responden dalam penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang objektif terhadap kondisi sumber daya manusia pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Karakteristik responden menurut usia, diketahui bahwa total 43 responden pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, sebagian besar responden berada pada rentang usia produktif. Kelompok usia 35 – 44 tahun merupakan responden terbanyak, yaitu sebanyak 17 orang atau sebesar 39,5%. Selanjutnya, responden pada rentang usia 45 – 55 tahun berjumlah 13 orang atau sebesar 30,2% dan kelompok usia 25 – 34 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 27,9%. Sementara itu, responden dengan usia di bawah 25 tahun hanya berjumlah 1 orang atau sebesar 2,3%, dan tidak terdapat responden yang berusia di atas 55 tahun. Komposisi usia tersebut menunjukkan bahwa pegawai pada instansi ini di dominasi oleh pegawai dengan tingkat kematangan usia dan pengalaman kerja yang relatif baik. dominasi usia 35 – 44 tahun dan 45 – 55 tahun mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai berada pada fase karier yang stabil, memiliki pengalaman kerja yang memadai, serta pemahaman yang baik terhadap tugas dan tanggung jawab di lingkungan instansi. Kondisi ini berpotensi mendukung kinerja pegawai serta efektivitas pelaksanaan tugas – tugas organisasi. Sementara itu, keberadaan pegawai usia muda meskipun dalam jumlah terbatas tetap memberikan kontribusi dalam hal dinamika kerja dan adaptasi terhadap perkembangan teknologi dan sistem kerja di instansi.

Sementara itu, karakteristik responden menurut pendidikan terakhir di ketahui bahwa dari total 43 responden pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1), yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 58,1%. Selanjutnya, responden dengan pendidikan Diploma (D1/D2/D3) berjumlah 10 orang atau sebesar 23,3%. Responden yang memiliki pendidikan Magister (S2) sebanyak 5 orang atau sebesar 11,6%, sedangkan responden dengan pendidikan SMA/SMK berjumlah 2 orang atau sebesar 4,7%. Sementara itu, responden dengan pendidikan Doktor (S3) hanya berjumlah 1 orang atau sebesar 2,3%. Komposisi tingkat pendidikan tersebut menunjukkan bahwa

sumber daya manusia pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan di dominasi oleh pegawai dengan latar belakang pendidikan tinggi, khususnya pada jenjang Sarjana. Kondisi ini mencerminkan tuntutan profesionalisme dan kompetensi akademik yang dibutuhkan dalam mendukung pelaksanaan tugas administratif, teknis, dan pelayanan pada instansi. Keberadaan pegawai dengan jenjang pendidikan pascasarjana juga menunjukkan adanya kapasitas keilmuan yang dapat berkontribusi dalam pengambilan keputusan, perumusan kebijakan internal, serta peningkatan kualitas kinerja organisasi secara keseluruhan.

Mengenai karakteristik masa kerja responden, diketahui bahwa dari total 43 responden, sebagian besar responden memiliki masa kerja 4 – 6 tahun, yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 53,5%. Selanjutnya, responden dengan masa kerja 7 – 10 tahun berjumlah 8 orang atau sebesar 18,6%, responden dengan masa kerja 1 – 3 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 16,3%, dan responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun berjumlah 5 orang atau sebesar 11,6%. Sementara itu, tidak terdapat responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun. Distribusi masa kerja tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dan pemahaman yang baik terhadap sistem kerja, prosedur, serta budaya organisasi. Dominasi masa kerja 4 – 6 tahun mengindikasikan bahwa pegawai berada pada tahap produktif dan stabil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Keberadaan pegawai dengan masa kerja yang lebih lama juga berperan penting dalam menjaga kontinuitas kerja, mentransfer pengetahuan, serta mendukung kelancaran operasional instansi secara berkelanjutan.

Dan berdasarkan karakteristik jabatan/posisi responden, diketahui bahwa dari 43 responden pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, sebagian besar responden berada pada jabatan staf/pelaksana, yaitu sebanyak 34 orang atau sebesar 79%. Selanjutnya, responden yang menduduki jabatan kepala sub bagian berjumlah 6 orang atau sebesar 14%, sedangkan responden dengan jabatan kepala bagian berjumlah 3 orang atau sebesar 7%. Sementara itu, tidak terdapat responden yang menduduki jabatan Sekretaris DPRD dalam penelitian ini. Komposisi jabatan tersebut, menunjukkan bahwa responden penelitian di dominasi oleh pegawai yang berperan langsung dalam pelaksanaan tugas operasional dan administratif sehari – hari di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Dominasi staf/pelaksana mencerminkan bahwa data yang diperoleh berasal dari pegawai yang secara langsung terlibat dalam proses kerja, pelayanan, serta pelaksanaan kebijakan internal instansi. Meskipun jumlah responden pada tingkat struktural lebih sedikit, keberadaan kepala bagian dan kepala sub bagian tetap memberikan perspektif manajerial yang penting dalam mendukung kelengkapan data penelitian. Dengan demikian, variasi jabatan responden diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kondisi instansi dan dinamika kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan uraian karakteristik responden, dapat disimpulkan bahwa responden memiliki latar belakang yang beragam baik dari segi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, maupun jabatan/posisi. Keragaman karakteristik ini menjadi dasar yang penting dalam menganalisis hubungan antar variabel penelitian, yang selanjutnya akan dibahas sebagai berikut :

3.2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai

Pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap loyalitas pegawai. Hasil ini menggambarkan bahwa meskipun kenaikan tingkat kepuasan kerja pada pegawai cenderung diikuti dengan peningkatan loyalitas, pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk memberikan dampak yang signifikan. Dengan kata lain, perubahan tingkat kepuasan kerja belum tentu secara langsung meningkatkan loyalitas pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Kepuasan kerja yang dirasakan pegawai mencakup berbagai aspek seperti kenyamanan dalam bekerja, hubungan dengan rekan kerja maupun atasan, penghargaan atas kinerja, serta kecocokan antara beban kerja dengan kemampuan pegawai. Meskipun sebagai pegawai menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang cukup baik, temuan ini menunjukkan bahwa loyalitas mereka lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain yang berada di luar kepuasan kerja, seperti stabilitas pekerjaan, lingkungan birokrasi, atau ikatan emosional terhadap instansi.

Secara teoritis, hasil penelitian ini tidak sepenuhnya sejalan dengan pendapat para ahli yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan loyalitas pegawai. Misalnya, teori yang menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula loyalitas, tidak terbukti secara signifikan pada penelitian ini. Hal ini dapat terjadi karena dalam lingkungan

pemerintahan, loyalitas seringkali dipengaruhi oleh beberapa faktor struktural seperti keamanan status pekerjaan, kedekatan hubungan kerja, serta budaya organisasi yang kuat.

Secara praktis, implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instansi perlu memperhatikan bahwa meningkatkan loyalitas pegawai tidak dapat hanya dilakukan melalui perbaikan aspek – aspek kepuasan kerja saja. Organisasi perlu mempertimbangkan faktor lain yang lebih dominan memengaruhi loyalitas seperti pola komunikasi, dukungan pimpinan, kesejalan arah organisasi, serta kesempatan berkembang di lingkungan kerja. Dengan demikian, meskipun peningkatan kepuasan kerja tetap penting, langkah tersebut tidak cukup untuk secara langsung meningkatkan loyalitas pegawai.

3.2.2 Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Loyalitas Pegawai

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik komunikasi internal terjadi di dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas pegawai. Komunikasi internal yang efektif mencakup penyampaian informasi yang jelas, keterbukaan antara atasan dan bawahan, koordinasi antar bagian, serta kecepatan penyampaian arahan kerja.

Komunikasi internal yang baik memberikan rasa kepastian kepada pegawai dalam menjalankan tugasnya. Pegawai yang merasa mendapat informasi yang lengkap dan tepat waktu akan lebih percaya terhadap organisasi dan merasa menjadi bagian penting dari proses kerja. Selain itu, komunikasi yang harmonis, mengurangi kesalahpahaman, dan meningkatkan rasa kebersamaan antar pegawai.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat ahli yang menjelaskan bahwa komunikasi internal berperan penting dalam membangun loyalitas pegawai. Komunikasi yang efektif memungkinkan pegawai memahami tujuan organisasi, merasa dihargai, serta memiliki motivasi lebih untuk berkontribusi. Dengan komunikasi yang baik, pegawai akan lebih mudah terikat secara emosional dan komitmen mereka terhadap organisasi semakin kuat.

Secara praktis, implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa instansi perlu memperkuat mekanisme komunikasi internal, baik secara formal maupun informal. Peningkatan keterbukaan pimpinan, penyediaan saluran komunikasi yang jelas, intensitas koordinasi antar bagian, serta kejelasan intruksi kerja dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan loyalitas pegawai. Dengan komunikasi internal yang lebih efektif, loyalitas pegawai terhadap Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

3.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komunikasi Internal Terhadap Loyalitas Pegawai

Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komunikasi internal berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap loyalitas pegawai. Pengaruh simultan ini menunjukkan bahwa loyalitas pegawai tidak hanya dibentuk oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan kombinasi dari bagaimana pegawai merasakan kombinasi dari bagaimana pegawai merasakan kepuasan kerja dalam pekerjaannya dan bagaimana proses komunikasi berlangsung dalam organisasi. Ketika kedua aspek ini berjalan baik, pegawai cenderung memiliki rasa keterkaitan yang lebih kuat, menunjukkan komitmen tinggi, serta memiliki keinginan untuk tetap berada dalam organisasi.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan para ahli yang menyatakan bahwa loyalitas pegawai merupakan hasil dari terpenuhinya kebutuhan emosional, sosial, dan profesional pegawai. Teori menyebutkan bahwa kepuasan kerja dan komunikasi yang efektif merupakan variabel penting yang saling melengkapi dalam membentuk loyalitas. Pegawai yang puas dan memahami arah kerja melalui komunikasi yang baik akan lebih mudah membangun komitmen jangka panjang terhadap organisasi.

Secara praktis, implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instansi perlu memperhatikan kedua aspek secara bersamaan. Upaya peningkatan loyalitas pegawai tidak cukup hanya dengan memperbaiki fasilitas kerja atau memberikan penghargaan, tetapi juga harus disertai dengan peningkatan kualitas komunikasi internal. Keterbukaan pimpinan, alur informasi yang jelas, serta suasana kerja yang mendukung dapat menjadi strategi penting untuk memperkuat loyalitas pegawai. Dengan memperhatikan kedua aspek ini secara terpandu, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mempertahankan pegawai yang berkualitas dalam jangka panjang.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komunikasi internal terhadap loyalitas pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dengan jumlah responden sebanyak 43 pegawai, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap loyalitas pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun peningkatan kepuasan kerja cenderung diikuti oleh peningkatan loyalitas, pengaruh tersebut belum cukup kuat untuk memberikan dampak yang berarti. Hal ini mengindikasikan bahwa loyalitas pegawai pada instansi pemerintahan tidak semata-mata ditentukan oleh tingkat kepuasan kerja, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti stabilitas pekerjaan, struktur organisasi, dan ikatan formal sebagai aparatur pemerintah. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Kondisi ini menegaskan bahwa komunikasi yang efektif, terbuka, dan berjalan dua arah antara pimpinan dan pegawai maupun antarpegawai mampu meningkatkan rasa percaya, memperjelas tugas dan tanggung jawab, serta menumbuhkan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Dengan komunikasi internal yang baik, pegawai cenderung merasa lebih dihargai dan dilibatkan, sehingga loyalitas terhadap organisasi semakin meningkat. Secara simultan, kepuasan kerja dan komunikasi internal terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa loyalitas pegawai terbentuk melalui kombinasi antara kondisi kerja yang memberikan rasa puas dan sistem komunikasi internal yang berjalan efektif. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya organisasi untuk tidak hanya memperhatikan aspek kepuasan kerja, tetapi juga secara konsisten memperbaiki kualitas komunikasi internal sebagai strategi peningkatan loyalitas pegawai. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar memasukkan variabel lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, atau komitmen organisasi guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas pegawai.

Referensi

1. Afandi, P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
2. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson.
3. Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
4. Chaerudin. (2020). *Loyalitas pegawai dalam perspektif manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
5. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
6. Andrianto, A., Komardi, R., & Priyono, A. (2023). Kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen*, 15(2), 45–57.
7. Pradana, R., Utami, S., & Nugroho, A. (2021). Kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(1), 33–42.
8. Trihastuti, M. (2019). *Komunikasi organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
9. Effendy, O. U. (2020). *Ilmu komunikasi teori dan praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
10. Karyaningsih. (2018). *Ilmu komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
11. Sunarno, S., et al. (2021). Komunikasi internal dalam organisasi pemerintahan. *Jurnal Komunikasi*, 15(1), 23–36.
12. Indah, F. (2024). *Pengaruh komunikasi internal, disiplin kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Gowa*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar.
13. Sujarweni, V. W. (2021). *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
14. Purwaningsih, E. (2021). Pengaruh komunikasi internal dan komitmen organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan. *Medialog: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 4(2), 91–99.
15. Pratiwi, W. R. (2024). *Pengaruh komunikasi internal terhadap efektivitas kerja pegawai*. Skripsi, STIE Pembangunan.
16. Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
17. Runtu, J. (2020). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi modern*. Manado: Unsrat Press.
18. Lasari, D. (2019). *Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar.
19. Indah, F. (2024). *Pengaruh komunikasi internal, disiplin kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Gowa*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar.
20. Hartono. (2019). *Metode penelitian bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
21. Sugiyono. (2019). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
22. Sowmya, K. R., & Panchanatham, N. (2011). Factors influencing job satisfaction of banking sector employees in Chennai, India. *Journal of Law and Conflict Resolution*, 3(5), 76–79.
23. Effendy, O. U. (2020). *Ilmu komunikasi teori dan praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
24. Darma, S. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
25. Sujarweni, V. W. (2021). *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru.