

Pengaruh Supervisi dari Pimpinan dan Komunikasi Internal Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Kinderfield Highfield School* Bekasi

Sholeh Waliman, Fajri Ariandi, Safrezi Fitra

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

ARTICLE INFO

Article history:

Received July 18, 2025

Revised July 20, 2025

Accepted August 21, 2025

Available online Agustus 23, 2025

Keywords:

Supervisi dari Pimpinan, Komunikasi Internal Organisasi, Kepuasan Kerja Karyawan

Keywords:

Supervisory Leadership and Internal Organizational Communication on Employee Job Satisfaction



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

Supervisi dari pimpinan dan komunikasi internal organisasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, diperlukan lingkungan kerja yang mendukung, di mana supervisi dan komunikasi yang efisien menjadi kunci keberhasilan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh supervisi dari pimpinan dan komunikasi internal organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan *Kinderfield Highfield School* Bekasi. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 97 responden. Pengolahan data dilakukan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Supervisi dari Pimpinan (X1) terdapat pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y), dan variabel Komunikasi Internal Organisasi (X2) terdapat pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Secara simultan, Supervisi dari Pimpinan (X1) dan Komunikasi Internal

Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

ABSTRACT

Supervision from leaders and internal organizational communication are important factors that can influence the level of employee job satisfaction. In an effort to increase job satisfaction, a supportive work environment is needed, where efficient supervision and communication are the keys to success. This study aims to analyze the influence of supervision from leaders and internal organizational communication on employee job satisfaction at Kinderfield Highfield School Bekasi. This research method uses a quantitative approach with a saturated sampling technique. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires to 97 respondents. Data processing was carried out using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 25 program. The results of the study indicate that partially the Supervision variable from Leaders (X1) has an influence on Employee Job Satisfaction (Y), and the Internal Organizational Communication variable (X2) has an influence on Employee Job Satisfaction (Y). Simultaneously, Supervision from Leaders (X1) and Internal Organizational Communication (X2) have influence on Employee Job Satisfaction (Y).

PENDAHULUAN

Agar mampu bersaing dalam menghadapi berbagai masalah yang semakin sulit, organisasi di semua industri harus terus berinovasi, beradaptasi, dan meningkatkan efisiensi kerja di era globalisasi dan transformasi digital yang terjadi begitu cepat. Dinamika ini merasuki sektor pendidikan selain berdampak pada bisnis dan industri. Kini, lembaga pendidikan dituntut untuk memiliki sistem manajemen yang lebih profesional, akuntabel, transparan, dan berfokus pada kualitas. Pendidikan kini melibatkan lebih dari sekadar penerapan proses belajar mengajar tradisional; pendidikan juga membutuhkan kemampuan untuk mengelola organisasi secara strategis dan dinamis guna menghasilkan output pendidikan yang memenuhi tuntutan kontemporer.

Mengenai lembaga pendidikan, efektivitas manajemen sumber daya manusia suatu organisasi sangat memengaruhi kemampuannya untuk mencapai visi dan tujuannya. SDM menjadi aset kunci yang menentukan kesinambungan dan mutu layanan pendidikan. Salah satu indikator utama yang mencerminkan efektivitas pengelolaan SDM adalah tingkat kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja mencakup tidak hanya aspek kenyamanan dalam bekerja, tetapi juga keterikatan emosional dan komitmen individu terhadap organisasi. Peningkatan kepuasan kerja berkontribusi positif terhadap motivasi,

*Corresponding Author

Email: shawaliman047@gmail.com

loyalitas, produktivitas, serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada peserta didik dan pihak-pihak terkait.

Untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal, terdapat dua faktor penting yang memiliki pengaruh besar, yaitu kualitas supervisi dari pimpinan dan efektivitas komunikasi internal dalam organisasi. Supervisi yang dilaksanakan secara tepat tidak hanya berperan dalam pengawasan dan evaluasi, tetapi juga sebagai sarana pembinaan, pemberian motivasi, dan penguatan terhadap kinerja karyawan. Supervisi yang konstruktif dapat menciptakan suasana kerja yang positif, membangun kepercayaan diri serta profesionalisme pegawai, dan menumbuhkan rasa percaya terhadap pimpinan. Sementara itu, komunikasi internal yang terbuka, efektif, dan melibatkan partisipasi aktif menjadi fondasi penting dalam menciptakan harmoni dan kolaborasi di lingkungan kerja. Komunikasi yang lancar dapat mengurangi kesalahpahaman, memperkuat sinergi antar individu, serta mendorong keterlibatan aktif dalam pengambilan keputusan dan pencapaian tujuan organisasi.

Kinderfield-Highfield School Bekasi, sebagai salah satu institusi pendidikan swasta nasional plus yang memiliki komitmen terhadap mutu pendidikan, tengah menghadapi tantangan dalam membangun budaya kerja yang sehat, profesional, dan berorientasi pada peningkatan kualitas layanan. Namun demikian, dalam praktiknya masih dijumpai berbagai hambatan terkait efektivitas supervisi dan komunikasi antar staf yang belum sepenuhnya optimal. Permasalahan ini berpotensi menurunkan kepuasan kerja beberapa karyawan yang merasa kurang mendapatkan perhatian atau dukungan yang memadai dari sistem manajerial yang ada. Situasi ini menimbulkan pertanyaan penting mengenai sejauh mana peran supervisi dan komunikasi internal dalam mendukung kepuasan kerja yang diharapkan.

Sejauh ini, kajian mengenai kepuasan kerja cenderung lebih banyak dilakukan pada sektor bisnis, industri, dan pemerintahan. Penelitian dengan fokus serupa di sektor pendidikan swasta nasional, terutama pada institusi yang menerapkan kurikulum nasional plus seperti Kinderfield-Highfield School Bekasi, masih sangat terbatas. Karena studi ini menjadi penting untuk mengisi celah tersebut, sekaligus memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dalam konteks lembaga pendidikan. Harapannya, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi secara teoritis, namun juga menghasilkan temuan aplikatif yang relevan dengan kebutuhan praktis di lapangan, sehingga dapat dijadikan dasar dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM yang lebih strategis, responsif, dan berorientasi pada peningkatan kesejahteraan karyawan serta kinerja tenaga pendidik dan kependidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif. Metode ini terstruktur sejak awal, memiliki ciri-ciri sistematis, dan mematuhi protokol penelitian yang berlaku. Paradigma positivis menjadi landasan pendekatan kuantitatif yang digunakan untuk mempelajari populasi atau kelompok tertentu. Populasi sasaran akan dipilih oleh peneliti sesuai dengan tujuan penelitian yaitu sebanyak 97 orang. Sedangkan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu seluruh karyawan Kinderfield-Highfield School Bekasi yang berjumlah 97 orang. Untuk menguji hipotesis yang telah dikembangkan sebelumnya, data dikumpulkan menggunakan instrumen yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Data tersebut kemudian dievaluasi menggunakan teknik statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Untuk menentukan apakah pertanyaan pada kuesioner yang bersangkutan asli atau tidak, dilakukan pemeriksaan keabsahan. Temuan penelitian ini divalidasi menggunakan perangkat lunak statistik SPSS. Untuk menentukan valid atau tidak, nilai r hitung akan dibandingkan dengan r tabel. Syarat validitasnya adalah sebagai berikut:

- Item pertanyaan dinyatakan sah/valid jika r hitung $>$ r tabel (dengan taraf signifikansi = 0,05).
- Item pertanyaan dinyatakan tidak valid jika r hitung $<$ r tabel (dengan taraf signifikansi 0,05). Hasil uji validitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Nilai r tabel dengan responden sebanyak 97 pada signifikansi 5% dan derajat kebebasan ($df=n-2$) $97-2 = 95$ adalah 0,199. Berikut rincian hasil uji validitasnya.

Tab 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r- hitung	r-tabel	Kesimpulan
Supervisi dari Pimpinan (X1)	X1.1	0,813	0,199	Valid
	X1.2	0,696	0,199	Valid
	X1.3	0,710	0,199	Valid

	X1.4	0,569	0,199	Valid
	X1.5	0,638	0,199	Valid
	X1.6	0,591	0,199	Valid
Komunikasi Internal Organisasi (X2)	X2.1	0,692	0,199	Valid
	X2.2	0,619	0,199	Valid
	X2.3	0,641	0,199	Valid
	X2.4	0,606	0,199	Valid
	X2.5	0,638	0,199	Valid
	X2.6	0,582	0,199	Valid
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Y1	0,630	0,199	Valid
	Y2	0,477	0,199	Valid
	Y3	0,509	0,199	Valid
	Y4	0,640	0,199	Valid
	Y5	0,878	0,199	Valid
	Y6	0,750	0,199	Valid

Sumber : Data diolah penulis, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai r hitung seluruh item pernyataan variabel dalam penelitian ini lebih besar dari r tabel sebesar 0,199 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner untuk variabel Supervisi dari Pimpinan (X1), Komunikasi Internal Organisasi (X2), dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Semua pertanyaan dapat diuji reliabilitasnya secara bersamaan. Pertanyaan dapat dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60. Cronbach's Alpha merupakan salah satu teknik yang digunakan dalam reliabilitas. Berikut ini adalah hasil dari uji reliabilitas penelitian ini:

Tab 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbrach's Alpha	Standar	Kesimpulan
Supervisi dari Pimpinan (X1)	0,754	0,60	Reliabel
Komunikasi Internal Organisasi (X2)	0,694	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,714	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2025

Melihat tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai cronbach's alpha untuk semua kuesioner variabel penelitian ini melebihi 0,60.

Uji Asumsikasik

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan prosedur statistik yang bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam suatu penelitian mengikuti pola distribusi normal atau tidaknya. Distribusi normal ini penting karena banyak metode analisis statistik mensyaratkan data yang digunakan bersifat normal. Dengan melakukan uji ini, peneliti dapat memastikan kualitas data yang digunakan sebelum melangkah ke tahap analisis lebih lanjut.

Uji Kolmogorov-Smirnov merupakan salah satu metode yang sering digunakan dalam pengujian kenormalan. Dalam pengujian ini, nilai signifikansi (sig) digunakan untuk memperoleh kesimpulan. Jika data memiliki nilai sig lebih tinggi dari 0,05 maka data dianggap normal. Namun, data tersebut dianggap tidak normal jika nilainya kurang dari atau sama dengan 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.51816151
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.062
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas pada tabel one-sample kolmogorov-smirnov test menunjukkan nilai asymp sig 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Maka data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui apakah variabel independen dalam model regresi memiliki hubungan yang sangat kuat satu sama lain, digunakan uji multikolinearitas. Tingkat kesamaan yang tinggi antara dua atau lebih variabel independen dapat mengakibatkan korelasi yang sangat tinggi di antara keduanya, yang pada akhirnya dapat membahayakan keakuratan temuan analisis.

Tujuan pengujian ini adalah untuk mencegah bias saat mengevaluasi dampak parsial setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) adalah salah satu metrik yang digunakan untuk mengidentifikasi multikolinearitas. Tidak adanya gejala multikolinearitas dalam model dapat disimpulkan jika nilai VIF berada di antara 1 dan 10.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.335	2.049		6.020	.000		
	Supervisi dari Pimpinan	.106	.091	.118	1.165	.247	.901	1.110
	Komunikasi Internal Organisasi	.298	.096	.312	3.084	.003	.901	1.110

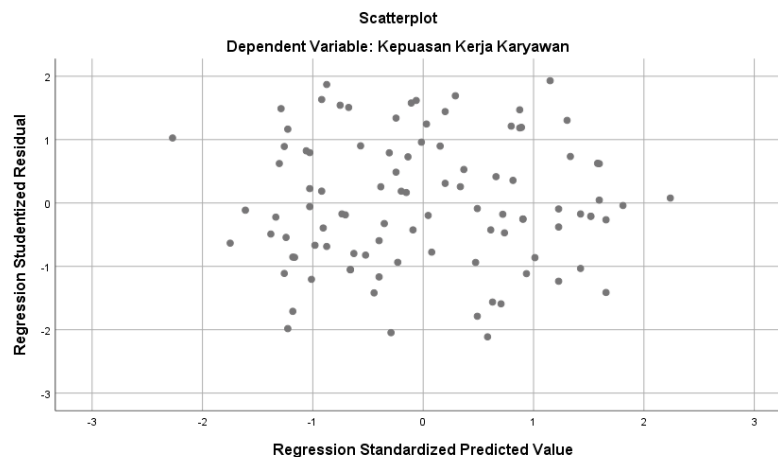
Sumber : Data diolah, 2025

Tidak terdapat permasalahan multikolinearitas pada penelitian ini, karena dari tabel koefisien di atas, menunjukan kedua variabel nilai VIF yaitu Komunikasi Internal Organisasi dan Supervisi dari Pimpinan masing-masing adalah 1,110 dan kurang dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk memastikan apakah model regresi menunjukkan gejala heteroskedastisitas atau tidak. Salah satu tekniknya adalah dengan memeriksa diagram sebar antara hasil standar residual (SRESID) dan nilai ZPRED (nilai prediksi hasil standar).

Tidak adanya heteroskedastisitas dalam model dapat disimpulkan jika pola titik diagram sebar tersebar secara acak dan tidak mengikuti pola tertentu. Selain itu, memeriksa nilai signifikansi dapat membantu memperkuat pengujian ini. Jika nilai signifikansi ($\alpha = 5\%$) lebih tinggi dari 0,05, maka heteroskedastisitas tidak ada dalam model. Hasil dari uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah, 2025

Titik-titik pada tabel di atas tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak mengikuti pola tertentu. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas dalam model regresi.

Pengujian Hipotesis

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan signifikansi kuantitatif perubahan dalam satu variabel (variabel X) dalam kaitannya dengan variabel lain (variabel Y) untuk memahami hubungan dan signifikansi antara kegunaan dan kegunaan teknologi informasi di tempat kerja. Rumusnya adalah $Y_i = a_i + b_1X_{1i} + b_2X_{2i} + e$. Hasil uji analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tab 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12.335	2.049		6.020
	Supervisi dari Pimpinan (X1)	.106	.091	.118	1.165
	Komunikasi Internal Organisasi (X2)	.298	.096	.312	3.084

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data diolah, 2025

Dari tabel hasil uji regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,335 + 0,106X_1 + 0,298X_2 + e$$

Persamaan ini menggambarkan hubungan antara variabel dependen, kepuasan kerja karyawan (Y), dengan variabel independen, komunikasi internal organisasi (X2) dan supervisi pimpinan (X1). Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Kepuasan kerja karyawan di Kinderfield-Highfield School Bekasi sebesar 12,335 satuan, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi perubahan pada variabel supervisi pimpinan dan komunikasi internal organisasi, yang keduanya bernilai 0.
- Jika faktor lainnya tetap sama, koefisien regresi variabel supervisi dari pimpinan (X1) sebesar 0,106 berarti bahwa untuk setiap peningkatan satuan kualitas supervisi dari pimpinan, kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,106 satuan. Hubungan ini memiliki pengaruh yang positif meskipun kontribusinya tidak signifikan ($\text{Sig.} = 0,247 > 0,05$).
- Kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,298 satuan untuk setiap kenaikan satuan variabel komunikasi internal organisasi (X2), berdasarkan koefisien regresi sebesar 0,298. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, yang menunjukkan variabel komunikasi internal organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (X3).

Uji T

Variabel dependen kepuasan kerja karyawan (Y) diuji untuk mengetahui pengaruh secara parsial komunikasi internal organisasi (X2) dan supervisi pimpinan (X1) dengan menggunakan nilai t yang dihitung. Untuk melakukan pengujian ini, setiap variabel independen (bebas) dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 diperiksa pada kolom signifikannya. Tabel berikut menampilkan temuan Uji T yang dilakukan: Untuk melakukan pengujian ini, setiap variabel independen (bebas) dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 diperiksa kolom signifikannya. Tabel di bawah ini menampilkan temuan Uji T yang dilakukan:

Keterangan : $t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2; n - k - 1) = t(0,05/2; 97 - 2 - 1) = t(0,025; 94)$ $t_{\text{tabel}} = 1,986$

Table 6. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12.335	2.049		6.020
	Supervisi dari Pimpinan (X1)	.106	.091	.118	1.165
	Komunikasi Internal Organisasi (X2)	.298	.096	.312	3.084

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji-t, nilai t hitung supervisi dari pimpinan (X1) adalah 1,165 yang lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1,986, dan variabel ini memiliki nilai signifikansi sebesar 0,247 yang berada di atas 0,05. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hipotesis alternatif (H1) ditolak dan hipotesis nol (H₀) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa supervisi dari pimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Kinderfield Highfield School Bekasi.

Sebaliknya, nilai signifikansi untuk variabel komunikasi internal organisasi (X2) adalah 0,003 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 3,084 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,986. Maka H2 diterima dan H₀ ditolak, maka dapat dikatakan bahwa komunikasi internal organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Kinderfield Highfield School Bekasi.

Uji F

Uji F digunakan untuk melakukan uji Goodness of Fit. Untuk menentukan apakah koefisien regresi berganda yang ditemukan dalam model dapat digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen, Y, dilakukan uji F. Hal ini dilakukan untuk menguji apakah variabel independen memiliki dampak pada nilai variabel dependen pada saat yang sama. Ada pengaruh simultan variabel X terhadap variabel Y jika F hitung > F tabel, dan tidak ada pengaruh simultan variabel X terhadap variabel Y jika F hitung < F tabel. $F(k; n - k) = F(2; 97 - 2) = F(2; 95)$ F adalah tabel. 3,092 adalah nilai tabel. Tabel anova berikut menunjukkan nilai F terhitung yang diperoleh dari hasil pengolahan data:

Table 7 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	184.403	2	92.201	7.294	.001 ^b
Residual	1188.236	94	12.641		
Total	1372.639	96			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal Organisasi (X2), Supervisi dari Pimpinan (X1)

Sumber : Data diolah, 2025

F tabel adalah 3,092, sedangkan F hitung adalah 7,294 menurut tabel ANOVA di atas. H₀ ditolak dan H3 diterima berdasarkan F hitung (7,294) lebih besar dari F tabel (3,092) dan Sig. 0,001 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, X1 supervisi dari pimpinan dan X2 komunikasi internal berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y kepuasan kerja karyawan Kinderfield Highfield School Bekasi.

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan oleh koefisien determinasi, yang merupakan nilai numerik. Angka ini menunjukkan tingkat kemampuan variabel bebas

untuk menjelaskan varians yang diamati dalam variabel terikat. Kemampuan variabel bebas untuk memprediksi variabel terikat meningkat seiring dengan koefisien determinasinya. Akibatnya, model regresi yang dihasilkan dianggap tepat untuk digunakan dalam menentukan nilai variabel terikat. Sementara itu, tingkat hubungan linier antara dua variabel ditunjukkan oleh koefisien korelasi (R). Hubungan antara dua variabel tergolong kuat jika nilai R mendekati 1. Uji koefisien determinasi parsial adalah sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.216 ^a	.047	.037	3.71127
a. Predictors: (Constant), X1				

Sumber : Data diolah, 2025

Variabel supervisi dari pimpinan (X1) memberikan kontribusi yang relatif kecil terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), berdasarkan nilai R Square pada tabel di atas sebesar 0,047. Bahwa variabel X1 hanya dapat memberikan pengaruh sebesar 4,7% dari total 100%, dan 95,3% sisanya dari pengaruh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.349 ^a	.122	.113	3.56209
a. Predictors: (Constant), X2				

Sumber : Data diolah, 2025

Variabel komunikasi internal organisasi (X2) hanya memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), berdasarkan nilai R Square pada tabel di atas sebesar 0,122. Bahwa, variabel X2 hanya dapat memberikan pengaruh sebesar 12,2% dari total 100%, dan 87,8% sisanya di pengaruhi faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Adapun uji koefisien determinasi secara simultan yang berguna untuk melihat seberapa besar pengaruh antar dua variabel bebas secara bersamaan dengan satu variabel terikat. Berikut hasilnya:

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.367 ^a	.134	.116	3.55539
a. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal Organisasi (X2), Supervisi dari Pimpinan (X1)				

Sumber : Data diolah, 2025

Dari tabel hasil uji koefisien determinasi, nilai koefisien korelasi R diperoleh sebesar 0,367. Nilai ini tidak mendekati angka 1, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel tergolong lemah. Nilai R Square sebesar 0,134, menunjukkan bahwa pengaruh variabel Supervisi dari Pimpinan (X1) dan Komunikasi Internal Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 13,4% dari total 100% . dan 86,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Supervisi dari Pimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar $1,165 < t_{\text{tabel}} = 1,986$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,247 > 0,05$, Maka hipotesis alternatif (H1) ditolak dan hipotesis nol (H_0) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa supervisi dari pimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Kinderfield Highfield School Bekasi. Sedangkan hasil dari koefisien determinasi, R^2 sebesar 0,047, artinya supervisi dari pimpinan hanya terdapat pengaruh sebesar 4,7% terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pimpinan melakukan supervisi, mengarahkan, dan mengevaluasi, namun belum cukup efektif, karena pada indikator X1.1 (melakukan penilaian) sebanyak 26,8% responden menjawab tidak setuju, menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa penilaian kerja belum optimal. Sementara indikator X1.2 (melakukan perbaikan) dan X1.3 (melakukan pengembangan) juga cenderung berada pada kategori netral hingga tidak setuju.

Berdasarkan hasil penelitian, supervisi yang dilakukan oleh pimpinan di Kinderfield-Highfield School Bekasi belum sepenuhnya berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini terlihat dari rendahnya nilai kontribusi supervisi secara parsial dan masih adanya responden yang meragukan efektivitas proses supervisi, terutama dalam aspek penilaian, perbaikan, dan pengembangan.

Dengan hal ini, pimpinan sebaiknya mengubah pendekatan supervisi dari yang bersifat kontrol menjadi supervisi yang membangun, seperti melalui pendampingan kerja yang berkelanjutan. Dengan menerapkan pendekatan supervisi berbasis pembinaan, di mana pimpinan tidak hanya memantau kinerja tetapi juga membantu pengembangan profesional karyawan. Selain itu, pemberian umpan balik secara rutin dan konstruktif perlu dilakukan guna meningkatkan kejelasan harapan kerja serta memberikan ruang bagi karyawan untuk melakukan evaluasi diri. Penerapan rencana pengembangan individu juga dapat menjadi solusi dalam meningkatkan keterlibatan karyawan dan memperkuat rasa memiliki terhadap tugas-tugas yang dijalankan.

Pengaruh Komunikasi internal organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung = 3,084 > t tabel = 1,986 dengan signifikansi $0,003 < 0,05$. Maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Artinya, secara parsial komunikasi internal organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai R^2 sebesar 0,122, bahwa komunikasi internal terdapat pengaruh sebesar 12,2% terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dalam rekap data, terlihat bahwa indikator mudahnya mendapatkan informasi (X2.1) dan intensitas komunikasi (X2.2) cukup mendapat tanggapan netral dan bahkan tidak setuju dari sebagian responden. Misalnya, pada X2.2, 33% responden tidak setuju dan 6,2% sangat tidak setuju, menunjukkan adanya hambatan dalam komunikasi rutin antar lini kerja.

Kondisi ini mencerminkan bahwa komunikasi internal belum berjalan efektif dan terbuka. Beberapa karyawan mungkin merasa kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan atau mengalami hambatan dalam menyampaikan ide dan masukan kepada atasan. Kurangnya komunikasi dua arah dan minimnya informasi yang transparan dapat menghambat pencapaian kinerja optimal dan mengurangi rasa puas terhadap pekerjaan.

Dari hal tersebut, perlu peningkatan kualitas komunikasi internal dengan memperkuat budaya komunikasi yang terbuka dan transparan di lingkungan kerja. Manajemen dapat memulainya dengan menyediakan forum komunikasi rutin seperti briefing harian atau rapat mingguan yang memungkinkan terjadinya pertukaran informasi secara langsung.

Selain itu, Instansi juga perlu menyediakan media komunikasi internal yang mudah diakses, seperti papan informasi digital, grup diskusi daring, atau kotak saran elektronik yang ditindaklanjuti secara konsisten. Pelatihan keterampilan komunikasi juga penting dilakukan, agar setiap karyawan memiliki kemampuan dalam menyampaikan informasi dan menyerap pesan secara efektif. Melalui perbaikan pola komunikasi ini, diharapkan tercipta suasana kerja yang lebih kolaboratif dan partisipatif sehingga karyawan merasa lebih dihargai dan dilibatkan dalam proses organisasi.

Pengaruh Supervisi dari Pimpinan (X1) dan Komunikasi Internal Organisasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Dari uji F diperoleh nilai F hitung = 7,294 > F tabel = 3,092 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka, H_3 diterima dan H_0 ditolak. Artinya, secara simultan supervisi dari pimpinan dan komunikasi internal organisasi bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Meski demikian, koefisien determinasi (R^2) hanya sebesar 0,134. Menunjukkan bahwa kedua variabel ini secara bersama-sama hanya memberikan pengaruh sebesar 13,4% terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kombinasi dari supervisi dan komunikasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung, transparan, dan menghargai kontribusi. Ketika supervisi dilakukan dengan pendekatan pembinaan dan komunikasi berjalan lancar, maka karyawan akan merasa dihargai, lebih terlibat, dan memiliki kejelasan arah dalam bekerja semua hal tersebut menjadi kunci dalam menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa poin penting sebagai berikut:

1. Dari hasil uji koefisien determinasi parsial X1, nilai R^2 sebesar 0,047, bahwa supervisi dari pimpinan

- terdapat pengaruh sebesar 4,7% terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Dari hasil uji koefisien determinasi parsial X_2 , nilai R^2 sebesar 0,122, bahwa komunikasi internal terdapat pengaruh sebesar 12,2% terhadap kepuasan kerja karyawan.
 3. Dari hasil uji koefisien determinasi simultan X_1 dan X_2 , nilai R^2 sebesar 0,134 menunjukkan bahwa supervisi dari pimpinan dan komunikasi internal organisasi terdapat pengaruh sebesar 13,4% terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika nilai nilai dari variabel independen supervisi dari pimpinan dan komunikasi internal organisasi di tingkatkan maka akan mendorong peningkatan variabel dependen kepuasan kerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, berikut ini adalah beberapa contoh yang dapat dipertimbangkan:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan, walaupun supervisi dari pimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pengaruhnya relatif kecil. Dengan demikian supervisi telah dilakukan dengan baik, tetapi masih ada beberapa responden yang merasa bahwa proses supervisi belum mencakup pendampingan dan pengembangan secara optimal. Karena pada indikator $X_{1.1}$ (melakukan penilaian) sebanyak 26,8% responden menjawab tidak setuju, menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa penilaian kerja belum optimal. Sementara indikator $X_{1.2}$ (melakukan perbaikan) dan $X_{1.3}$ (melakukan pengembangan) juga cenderung berada pada kategori netral hingga tidak setuju. Maka dengan menerapkan pendekatan supervisi yang lebih membina, bukan hanya berorientasi pada penilaian. Pemberian umpan balik yang konstruktif, pelatihan rutin, dan dukungan pengembangan individu perlu ditingkatkan agar karyawan merasa dihargai dan didampingi dalam proses kerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas komunikasi internal organisasi, seperti keterbukaan, intensitas, dan pemahaman pesan, pengaruhnya cukup baik terhadap tingkat kepuasan kerja. Dalam rekap data, terlihat bahwa indikator mudahnya mendapatkan informasi ($X_{2.1}$) dan intensitas komunikasi ($X_{2.2}$) mendapat tanggapan netral dan bahkan tidak setuju dari sebagian responden. Misalnya, pada $X_{2.2}$, 33% responden tidak setuju dan 6,2% sangat tidak setuju, menunjukkan adanya hambatan dalam komunikasi rutin antar lini kerja. Dalam hal ini komunikasi internal organisasi perlu diperkuat dengan menciptakan budaya komunikasi dua arah yang terbuka dan partisipasi. Penggunaan media komunikasi internal, forum diskusi, dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan perlu dioptimalkan agar karyawan merasa lebih terlibat.
3. Bagi peneliti selanjutnya, karena pengaruh dua variabel ini hanya menjelaskan sebagian kecil dari kepuasan kerja, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain sebagai faktor tambahan yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja secara lebih luas.

REFERENSI

- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Dr, Amruddin et al, 2022. (2022). METODOLGI PENELTAN KUANTITATIF. In M. P. Dr. Fatma Sukmawati (Ed.), *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). Pradina Pustaka. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Dr. Ahmad Albar Tanjung, M. S. (2021). *Metodologi Penelitian: Sederhana, Ringkas, Padat Dan Mudah Dipahami*. SCOPINDO MEDIA PUSTAKA. https://books.google.co.id/books?id=7sFHEAAQBAJ&pg=PA60&dq=jumlah+sampel+menurut+para+ahli&hl=id&newbks=1&newbks_redir=0&source=gb_mobile_search&sa=X&ved=2ahUKEwjijsDS h8qNAXVTyTgGHTniAFMQ6AF6BAgKEAM#v=onepage&q=jumlah sampel menurut para ahli&f=false
- Dr. Evanirosa, M. A. (2022). *Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research)* (Zaedun Na'im (ed.)). Media Sains Indonesia.
- Dr. Ir. Bagus Sumargo, M. S. dkk. (2024). *Metode dan Pengaplikasian Teknik Sampling*. Bumi Aksara. https://www.google.co.id/books/edition/Metode_dan_Pengaplikasian_Teknik_Samplin/1HUbEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&printsec=frontcover
- Dr.dr. Muhammad Nasir Ruki. (2024). *Faktor-Faktor Kunci dalam Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Deepublish Digital. https://www.google.co.id/books/edition/Faktor_Faktor_Kunci_Dalam_Kepuasan_Kerja/5gYaEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1

- Fania Luthfikahana. (2024). *EFEKTIVITAS GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN CV. CANDRA PUTRA PEKUNCEN*. 4(1), 1–23.
- Lesley Allman. (2021). *Better Internal Communication: How to Add Value, Be Strategic and Fast-Track Your Career*. Rethink Press. [https://opac.perpusnas.go.id/ResultListOpac.aspx?pDataItem=komunkasi internal organisasi&pType=Title&pLembarkerja=-1&pPilihan=Title](https://opac.perpusnas.go.id/ResultListOpac.aspx?pDataItem=komunkasi%20internal%20organisasi&pType=Title&pLembarkerja=-1&pPilihan=Title)
- Mohamad Sodik, M.Pd. & Laily Nur Syayidah, S.Pd.I., M. P. (2025). *Supervisi Pendidikan sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Sekolah* (M. P. . Dr. Nik Haryanti (ed.)). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Mukhlis, K. (2021). PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU EKONOMI DAN GURU NON EKONOMI SMA/IT/ITTIHAD PEKANBARU. *Pharmacognosy Magazine*, 75(17), 399–405.
- Prof. H.Imam Ghazali, M.Com, Ph.D, CA, A. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 26. In *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Rachel Miller. (2024). *Internal Communication Strategy: Design, Develop and Transform Your Organizational Communication*. Kogan Page. https://www.koganpage.com/marketing-communications/internal-communication-strategy-9781398614642?utm_source=chatgpt.com
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Satria, R. (2024). *Pengantar Supervisi Pendidikan*. Deepublish. https://deepublishstore.com/produk/buku-pengantar-supervisi-pendidikan/?utm_source=chatgpt.com
- Setya Budi, A. D. A., Septiana, L., & Panji Mahendra, B. E. (2024). Memahami Asumsi Klasik dalam Analisis Statistik: Sebuah Kajian Mendalam tentang Multikolinearitas, Heterokedastisitas, dan Autokorelasi dalam Penelitian. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 3(01), 01–11. <https://doi.org/10.58812/jmws.v3i01.878>
- Setyawan, dodiet aditya. (2021). *Tahta Media Group v.research*.
- Sih Parmawati. (2024). *Manajemen Supevisi*. CV. Mega Press Nusantara.
- Syafrida Hafni Sahir. (2022). *Buku ini di tulis oleh Dosen Universitas Medan Area Hak Cipta di Lindungi oleh Undang-Undang Telah di Deposit ke Repository UMA pada tanggal 27 Januari 2022*.
- Trihastuti, A. E. (2019). *Komunikasi Internal Organisasi*. Deepublish. [https://opac.perpusnas.go.id/ResultListOpac.aspx?pDataItem=komunkasi internal organisasi&pType=Title&pLembarkerja=-1&pPilihan=Title](https://opac.perpusnas.go.id/ResultListOpac.aspx?pDataItem=komunkasi%20internal%20organisasi&pType=Title&pLembarkerja=-1&pPilihan=Title)
- Wahyuni, N., Anggraeni, S. K., & Ambarwaty, T. R. (2022). Importance-performance analysis untuk pemetaan indikator kepuasan kerja karyawan industri komponen otomotif di masa pandemi. *Journal Industrial Servicess*, 7(2), 304. <https://doi.org/10.36055/jiss.v7i2.14455>
- Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Rusdi, Khairunnisa, Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Devriany, A., Hidayat, A., Dalfian, Nurcahyati, S., Sjahriani, T., Armi, Widya, N., & Rogayah. (2023). Metodologi Penelitian. In *Cv Science Techno Direct*.