

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. SUMBER CIPTA MULTINIAGA CABANG KOTA
PADANG SIDIMPUNAN**



SKRIPSI

OLEH:

**LELI SAPUTRI
NPM. C1B016035**

**UNIVERSITAS BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN
2022**

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. SUMBER CIPTA MULTINIAGA CABANG KOTA
PADANG SIDIMPUNAN**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Bengkulu
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menyelesaikan
Program Sarjana Manajemen

OLEH:

**LELI SAPUTRI
NPM. C1B016035**

**UNIVERSITAS BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN
2022**

**Skripsi oleh Leli Saputri ini
Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji**

Bengkulu, 16 Desember 2022

Pembimbing,

Slamet Widodo, S.E., M.Si., Ph.D

NIP. 196.11221 198702 1 001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Rina Suthia Hayu, S.E., M.M

NIP. 19820327 200912 2 006

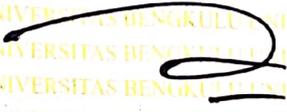
Bengkulu, 16 Desember 2022

Skripsi oleh Leli Saputri ini

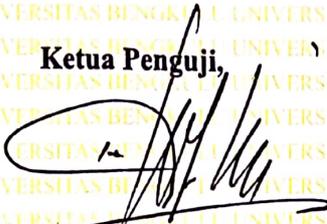
Telah dipertahankan di depan tim penguji pada Jum'at, 16 Desember 2022

Pembimbing,

Ketua Penguji,


Slamet Widodo, S.E., M.Si., Ph.D

NIP. 19611221 198702 1 001


Nasution, S.E., M.D.M

NIP. 19620707 199103 1 003

Anggota I,

Anggota II,


Fachri Eka Saputra, S.E., M.Sc

NIP. 19861019 201404 1 001


Sri Adji Prabawa, S.E., M.M

NIP. 19590616 198703 1 006

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Wakil Dekan Bidang Akademik


Dr. Fachruzzaman, S.E., M.D.M., Ak., CA., Asean CPA., CertIPAS

NIP. 19710313 199601 1 001

MOTTO

Akan ada saatnya kamu akan tersenyum bahagia, akan benar-benar bersyukur ternyata Allah punya rencana yang sungguh indah yang tidak kamu sangka sebelumnya. Libatkan Allah dalam setiap urusanmu, percayakan sepenuhnya kepada-Nya.

☺iklassepenuhnya☺

Sabar ya? Meskipun hidup kamu gini-gini aja, Allah tidak akan menciptakan kamu cuma buat sia-sia. Biarkan hal-hal bahagia atau menyedihkan jadi kejutan buat kamu, jadikan itu semua pembelajaran dan perbaiki yang salah, perubahan tidak akan datang dari kaki yang diam.

☺Nindaazm☺

PERSEMBAHAN

Dengan rahmat Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang, sujud syukur yang sebesar-besarnya kepadamu ya Allah atas semua kemudahan yang Engkau berikan di sela-sela kesulitan yang hamba hadapi, Engkau memberikan pelajaran yang begitu nikmat saat menghadapi proses panjang dalam penulisan skripsi ini dan mengajarkanku arti kesabaran yang luas.

Ku persembahkan skripsi ini dalam bentuk ucapan syukur dan terima kasih:

- Diriku sendiri, terima kasih sudah berjuang, bertahan dalam proses panjang hingga sejauh ini.
- Kepada kedua orang tuaku Ibu tercinta Murni dan ayah tercinta Zulpahmi, terima kasih telah berjuang dan mendo'akan serta bersabar menunggu dalam waktu yang tidak singkat.
- Kak Sisya dan adik amel yang selalu memberikan semangat dan do'a untuk kelancaran penulisan skripsi ini. Dan tidak lupa untuk keponakan pertamaku Hilya Zulaikha Humaira yang selalu menghibur dan membuat mood ujingnya menjadi baik.
- Kepada yang bertanya "Skripsimu sudah selesai?kapan selesainya, kok lama?" Terima kasih karena dengan pertanyaan ini menjadi pemicu semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
- Terima kasih kepada bapak Slamet Widodo S.E., M.Si., Ph.D sebagai dosen pembimbing yang telah bersedia membantu dan membimbing dalam penulisan skripsi ini.
- Terima kasih kepada bapak Nasution S.E., M.D.M (ketua penguji), Bapak Fachri Eka Saputra S.E., M.Sc (anggota penguji I) dan Bapak Sri Adji Prabawa S.E., M.M. (anggota penguji II) selaku dosen penguji yang telah memberikan kritik dan saran yang membangun dalam penulisan skripsi ini.
- Kepada Ujing Nora Batubara, terima kasih selalu ada di saat-saat sulit dan sudah mendukung dan mendo'akan setiap urusan, terima kasih sudah menjadi tempat berkeluh kesah sejauh ini, untuk kedepannya penulis skripsi ini berjanji tidak akan membebankanmu dengan keluhnya lagi.

- Kepada Ujing Eliana/Eliani, terima kasih sudah mendukung dan memberikan semangat untuk cepat-cepat menyelesaikan skripsi ini.
- Untuk Bocen terima kasih sudah membantu banyak dalam proses skripsi ini, terima kasih sudah bersedia menjadi ojek langganan.
- Untuk teman-temanku terima kasih sudah selalu bersedia menjawab semua pertanyaan yang selalu penulis ajukan, terima kasih setiap selesai menjawab kalian selalu menyelipkan kata “semangat”, mengucapkan kata “pasti bisa”.
- Untuk tetangga kosan, terima kasih tidak memarahiku di pagi harinya karna mendengar tangisan yang kencang ditengah malam.



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT. SUMBER CIPTA MULTINIAGA CABANG
KOTA PADANG SIDIMPUAN**

Yang diajukan untuk diuji pada tanggal 16 Desember 2022 adalah hasil karya saya.

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik Skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila dikemudian hari terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Bengkulu, 16 Desember 2022

Yang membuat pernyataan

LELI SAPUTRI

**EFFECT OF COMMUNICATION AND MOTIVATION ON EMPLOYEE
SATISFACTION OF PT. SOURCES OF COPYRIGHT, PADANG
SIDIMPUAN BRANCH**

By

Leli Saputri ¹⁾

Slamet Widodo S.E., M.Si., Ph.D ²⁾

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of communication and motivation on job satisfaction of employees of PT. Sumber Cipta Multiniaga, Padang Sidimpuan City Branch. The sample in this study were all employees of PT. Sumber Cipta Multiniaga, Padang Sidimpuan City Branch, totaling 72 people. This study uses quantitative research with survey research techniques. The data analysis used in this research is Multiple Linear Regression Analysis. The results showed that the independent variables, namely Communication (X1) and Motivation (X2) jointly have a positive and significant effect on the variable Employee Job Satisfaction PT. Sumber Cipta Multiniaga, Padang Sidimpuan City Branch. So it can be concluded that communication and motivation variables simultaneously have a positive and significant effect on job satisfaction of PT. Sumber Cipta Multiniaga, Padang Sidimpuan City Branch. Therefore, if communication and motivation are not improved or maximized properly, it is likely to affect employee job satisfaction.

Keywords: Communication, Motivation, Job Satisfaction

1) Student

2) Supervisor

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT. SUMBER CIPTA MULTINIAGA CABANG
KOTA PADANG SIDIMPUAN**

Oleh
Leli Saputri ¹⁾
Slamet Widodo S.E., M.Si., Ph.D ²⁾

RINGKASAN

Perusahaan harus menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia dengan baik demi kemajuan perusahaan. SDM memiliki peran utama dalam pencapaian suatu organisasi, mengingat SDM merupakan penjamin pelaksanaan kegiatan organisasi baik yang mengatur, memilah, maupun memutuskan. Karyawan yang senang dengan pekerjaannya akan melakukan tugasnya pada tingkat yang lebih signifikan daripada karyawan yang kurang senang. Kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda seperti yang ditunjukkan oleh kualitas-kualitas yang berlaku dalam dirinya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi, dimana komunikasi yang baik yang dilakukan akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi. Disamping itu peningkatan sumber daya manusia harus didorong dengan adanya motivasi dalam bekerja untuk meningkatkan kepuasan kerja. Motivasi berhubungan erat dengan kepuasan kerja karyawan, dengan adanya motivasi maka akan timbul kepuasan dalam melakukan pekerjaan atau bisa dikatakan bahwa motivasi membantu menghasilkan kepuasan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Kota Padang Sidempuan.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan teknik penelitian survei dan metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Kota Padang Sidempuan yang berjumlah 72 orang. Metode pengumpulan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan secara simultan variabel komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Kota Padang Sidempuan.

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan, saran yang dapat diberikan yaitu PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Kota Padang Sidempuan, agar dapat meningkatkan komunikasi dan hubungan yang baik sesama rekan kerja baik atasan maupun bawahan agar selalu terjaga dengan harmonis, aman, nyaman dan tentram sehingga terciptanya kepuasan karyawan yang baik. Serta motivasi yang baik harus diberikan kepada karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan semangat, dan pihak manajemen memberikan semangat kepada karyawan agar timbul minat karyawan dalam bekerja agar apa yang diharapkan dapat tercapai dan apa yang dikerjakan mendapatkan hasil kerja yang memuaskan.

Kata kunci : Komunikasi, Motivasi, Kepuasan Kerja

- 1) Mahasiswa
- 2) Pembimbing

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Kota Padang Sidempuan” yang diajukan kepada Universitas Bengkulu sebagai salah satu syarat mendapat gelar sarjana Manajemen.

Dalam penulisan skripsi ini penulis tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari segala pihak yang telah memberikan sumbangsi pemikiran, waktu, tenaga sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Slamet Widodo S.E., M.Si., Ph.D sebagai dosen pembimbing yang telah bersedia membantu dan membimbing dalam penulisan skripsi ini.
2. Bapak Nasution S.E., M.D.M (ketua penguji), Bapak Fachri Eka Saputra S.E., M.Sc (anggota penguji I) dan Bapak Sri Adji Prabawa S.E., M.M. (anggota penguji II) selaku dosen penguji yang telah memberikan kritik dan saran yang membangun dalam penulisan skripsi ini.
3. Ibu Dr. Rina Suthia Hayu S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu.
4. Segenap dosen dan Staff Jurusan Manajemen, Universitas Bengkulu.
5. Seluruh responden yaitu karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Kota Padang Sidempuan yang telah meluangkan waktu dan bersedia untuk mengisi kusioner penelitian ini.

Penulis mengharapkan semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi bidang pendidikan dan penerapan dilapangan serta bisa dikembangkan lebih lanjut lagi.

Bengkulu, 16 Desember 2022
Penulis,

Leli Saputri

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN SAMPUL.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI	iv
MOTTO	v
PERSEMABAHAN	vi
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	viii
ABSTRACT.....	ix
RINGKASAN.....	x
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Batasan Masalah	7
1.5 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Kepuasan Kerja	9
2.1.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	10
2.1.2 Indikator Kepuasan Kerja	14
2.2 Komunikasi	19
2.2.1 Faktor-faktor yang mendumung Komunikasi	21
2.2.2 Dimensi dan Indikator Komunikasi	23
2.3 Motivasi.....	24
2.3.1 Teori Motivasi	25
2.3.2 Dimensi dan Indikator Motivasi.....	27
2.4 Pengaruh Antar variabel	28
2.4.1 Pengaruh Komunikasi terhadap kepuasan kerja.....	28
2.4.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja	30
2.5 Penelitian Terdahulu	31
2.6 Kerangka Analisis.....	32
2.7 Hipotesis	33
2.8 Pengembangan Hipotesis	34
2.8.1 Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja	34
2.8.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	36
2.8.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja	37
BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1 Jenis Penelitian.....	39

3.2 Definisi Operasional	39
3.3 Metode Pengumpulan Data	42
3.3.1 Analisis Deskriptif.....	43
3.4 Populasi dan Sampel.....	44
3.4.1 Populasi.....	44
3.4.2 Sampel.....	45
3.5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	45
3.5.1 Uji Validitas	45
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	49
3.6 Metode Analisis Data	50
3.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	50
3.7 Uji Hipotesis.....	51
3.7.1 Uji Simultan (Uji F)	51
3.7.2 Uji Parsial (Uji t)	51
3.7.3 Uji Koefisien Determinasi	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner	53
4.2 Karakteristik Demografi Responden	53
4.3 Deskripsi Tanggapan Responden.....	55
4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	55
4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komunikasi.....	57
4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi	59
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	63
4.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	65
4.6 Pengujian Koefisien Determinasi	67
4.7 Pengujian Hipotesis	68
4.7.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji-F).....	68
4.7.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji-t).....	69
4.8 Pembahasan.....	70
4.8.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	70
4.8.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	76
5.1 Kesimpulan.....	76
5.2 Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	83

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	40
Tabel 3.2 Skor Skala Likert.....	43
Tabel 3.3 Kategori Skala Interval.....	44
Tabel 3.4 Populasi Karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Kota Padang Sidempulan.....	44
Tabel 3.5 Hasil Pengujian Validitas Variabel Komunikasi.....	46
Tabel 3.6 Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi.....	47
Tabel 3.7 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan kerja.....	48
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	49
Tabel 4.1 Deskripsi Tingkat Pengembalian Kuesioner.....	53
Tabel 4.2 Karakteristik Demografi Responden.....	53
Tabel 4.3 Skor Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja.....	56
Tabel 4.4 Skor Jawaban Responden Terhadap Komunikasi.....	58
Tabel 4.5 Skor Jawaban Responden Terhadap Motivasi.....	59
Tabel 4.6 Hasil Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov.....	63
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas.....	64
Tabel 4.8 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	65
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	66
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi.....	67
Tabel 4.11 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	68
Tabel 4.12 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t).....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Analisis.....	33
-----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Tabulasi data
3. Data mentah

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan harus menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia dengan baik demi kemajuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017:2). MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. SDM memiliki peran utama dalam pencapaian suatu organisasi, mengingat SDM merupakan penjamin pelaksanaan kegiatan organisasi baik yang mengatur, memilah, maupun memutuskan. Oleh karena itu, SDM harus dimanfaatkan sebaik-baiknya dan kapasitasnya semakin meningkat sehingga hasil kerjanya dapat menguntungkan, oleh karena itu organisasi harus mempertimbangkan bagaimana membangun karyawannya untuk mendukung kemajuan perusahaan mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Untuk menghasilkan aset yang berkualitas, organisasi harus fokus pada kepuasan kerja karyawan. Menurut Robbins (2015) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Hal ini diartikan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu kunci untuk karyawan dalam menyelesaikan kewajibannya, karyawan yang puas dengan kerjanya akan menunjukkan pandangan yang positif sehingga dapat bekerja dengan baik.

Karyawan yang senang dengan pekerjaannya akan melakukan tugas pada tingkat yang lebih signifikan daripada karyawan yang kurang senang. Intinya,

kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda seperti yang ditunjukkan oleh kualitas-kualitas yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak bagian dari pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya. Menurut Hayes *et al* (2010:35) dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja adalah suatu hal yang kompleks dan multifaktorial fenomena, dimana kolaborasi antara individu karyawan, atasan dan orang lain merupakan hal penting untuk meningkatkan kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka.

Menurut As'ad (2004:114) salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi, dimana komunikasi merupakan suatu aktivitas penyampaian informasi kepada orang lain sehingga dapat memengaruhi pikiran, mengubah sikap, dan mendorong orang lain untuk melakukan hal tertentu. Hal ini diartikan bahwa pentingnya komunikasi dalam sebuah tugas, di mana pekerja harus berbagi dengan baik antar karyawan individu dan pekerja dengan atasan untuk menghindari kesalahan informasi. Dimana komunikasi yang baik yang dilakukan akan menghasilkan kepuasan kerja yang maksimum. Sudiro dan Sumanang (2005) menyebutkan bahwa komunikasi yang efektif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Studi lainnya oleh Brahmasari dan Suprayetno (2008) menunjukkan adanya pengaruh negatif signifikan antara komunikasi ke atas terhadap kepuasan kerja, yang artinya aktivitas manajerial pemimpin yang dijalankan belum tentu mempunyai dampak positif bagi organisasi.

Disamping itu peningkatan sumber daya manusia harus didorong dengan adanya motivasi dalam bekerja untuk meningkatkan kepuasan kerja (Springer, 2011). Antoni (2011) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah

satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Motivasi berhubungan erat dengan kepuasan kerja karyawan (Tella *et.al*, 2007), dimana dikatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan adanya peningkatan motivasi sehingga karyawan lebih puas dan akan melakukan pekerjaannya secara produktif dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas. Dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat tinggi dalam melakukan tugas yang ditunjuk kepadanya. Hal ini sesuai dengan pendapat Handoko (2000:252) bahwa motivasi adalah suatu kondisi dalam karakter seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya motivasi maka akan timbul kepuasan dalam melakukan pekerjaan atau bisa dikatakan bahwa motivasi membantu menghasilkan kepuasan kerja. Sama halnya dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saleem *et.al* (2010) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Mereka percaya bahwa kepuasan kerja datang dari motivasi untuk melakukan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Tarigan (2017) memiliki nilai positif, maka menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya pengaruh positif ini, bahwa antara motivasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang searah, artinya semakin tinggi tingkat motivasi maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja.

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Sumber Cipta Multiniaga yang merupakan salah satu grup dari PT. Djarum yang bergerak di bidang retail dan industri tembakau. PT. Sumber Cipta Multiniaga juga perusahaan yang bergerak

di bidang distribusi rokok kretek terkemuka di Indonesia. Perusahaan ini memiliki kantor pusat yang terletak di Kudus dan didukung 5 kantor Cabang yakni Jakarta, Bandung, Semarang, Surabaya dan Medan. Tujuan didirikannya perusahaan ini merupakan sebagai suatu bagian yang berfungsi untuk menyalurkan atau mendistribusikan rokok-rokok produk PT. Djarum.

Visi dan misi Djarum adalah “Menjadi yang terbesar dalam nilai penjualan dan profitabilitas di industri rokok Indonesia” namun untuk mewujudkannya sudah pasti bukan sesuatu yang mudah, masalahnya terletak pada SDM di PT. Sumber Cipta Multinaga, jadi PT. Sumber Cipta Multinaga harus memiliki pilihan untuk membangun kecakapan organisasi, dengan demikian penting untuk memiliki profitabilitas pekerja yang tinggi dengan tujuan agar organisasi menjadi lebih ideal. PT. Sumber Cipta Multinaga harus memiliki pilihan untuk menampung perwakilannya terutama yang memiliki kelas superior dan berpotensi untuk pencapaian yang ideal, oleh karena itu penting untuk memiliki aktivitas dari organisasi untuk menampung pekerjanya yang dapat melakukan latihan bisnis dan dapat membuat komitmen yang tulus, sehingga organisasi akan berpikir bahwa sulit untuk bersaing.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wirawan dan Sudharma (2015) mengenai pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja, hasil penelitian menunjukkan motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain yang pernah dilakukan oleh Novieka dan Prasetya (2018) mengenai pengaruh komunikasi, organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan studi pada karyawan dimana hasil penelitian menunjukkan komunikasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Sedangkan penelitian yang pernah dilakukan oleh Arief (2020) mengenai pengaruh komunikasi, iklim organisasi, motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan positif sementara variabel lainnya tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Memperhatikan ketidakconsistenan hasil penelitian terdahulu baik yang bersifat simultan maupun parsial maka mendorong peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai variabel komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan survei awal yang telah dilakukan penulis pada bulan April 2021, peneliti mengambil sampel sebanyak 10 orang karyawan yang bekerja di PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Kota Padang Sidempuan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan yang bekerja menggunakan lembar kuisioner yang dibagikan kepada 10 orang karyawan tersebut. Diketahui sebanyak 5 orang karyawan masih belum merasa puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya, dilihat dari kondisi kerja yang belum memberikan kenyamanan bagi karyawannya, termasuk kebersihan dan juga fasilitas kerja yang belum memadai. Selain itu, kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan berupa semangat dalam melakukan pekerjaan, hal ini terlihat dari kurangnya kesadaran karyawan untuk melakukan pekerjaan secara profesional dimana masih ada karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah dan kurang bersungguh-sungguh atau

kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan, kurangnya motivasi yang diberikan atasan seperti penghargaan atau pengakuan atas kinerja karyawannya.

Diketahui juga sebanyak 6 orang karyawan yang tidak puas dengan hubungan sesama karyawan atau rekan kerjanya, salah satunya terkait dalam komunikasi yaitu kurangnya komunikasi yang baik antar karyawan. Hal ini disebabkan masih sering terjadi kesalahpahaman, sulitnya karyawan melakukan komunikasi dengan atasan sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, terkadang berkomunikasi dengan nada bicara yang berbeda atau sedikit bernada tinggi dapat diartikan lain oleh orang lain, bahkan bisa menimbulkan kesalahpahaman dan bisa membuat karyawan merasa kurang puas dengan kinerjanya.

Dari penjelasan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul penelitian **“Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Kota Padang Sidempuan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, maka masalah yang akan di teliti lebih lanjut dalam panalitian ini adalah:

1. Apakah komunikasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Kota Padang Sidempuan?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Kota Padang Sidempuan?

3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Kota Padang Sidempuan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi dan motivasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Kota Padang Sidempuan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Kota Padang Sidempuan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Kota Padang Sidempuan.

1.4 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah di uraikan, maka batasan masalah penelitian hanya fokus pada pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat bagi berbagai pihak yaitu sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Sebagai penambah wawasan dan ilmu pengetahuan terkait mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut komunikasi, motivasi dan kepuasan kerja.

2. Bagi perusahaan

Sebagai bahan informasi yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam hal meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga cabang Kota Padang Sidempuan.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan, terutama untuk bahan acuan saat melakukan penelitian sejenis.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

Pada hakikatnya kepuasan kerja yaitu sesuatu yang bersifat individu sebab seseorang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai kebutuhan kualitas yang ada pada setiap orang. Semakin banyak bagian dari pekerjaan yang cocok dengan keinginan seseorang, semakin meningkat tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Robbins (2015) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya.

Sikap positif yang bersifat individual terhadap pekerjaan merupakan kepuasan diri. Kepuasan diri ini mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda tergantung pada sistem nilai pada masing-masing individu. Jika seseorang menginginkan sesuatu artinya orang tersebut mempunyai harapan kemudian termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang muncul (Arief, 2020).

Kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja (Novieka dan Prasetya, 2018). Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja (As'ad, 2004:104).

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Handayani, 2014).

Penilaian dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya. Jadi, bisa disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan pandangan atau sikap baik dari pekerja termasuk keadaan emosi dan perilaku menyenangkan terhadap pekerjaan mereka melalui penilaian satu pekerjaan sebagai perasaan penghargaan dalam menyelesaikan salah satu kualitas penting dari pekerjaan tersebut.

2.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut As'ad (2004:114) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada atau tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.
2. Keamanan kerja, faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja baik bagi karyawan, keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.

3. Gaji, gaji lebih banyak menyebabkan ketidak puasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen, perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini menentukan kepuasan kerja karyawan.
5. Pengawasan, sekaligus atasannya supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.
6. Faktor intrinsik dari pekerjaan, atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja, termasuk disini kondisi tempat.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
9. Komunikasi, komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Hal ini adanya kesediaan atasan untuk mau mendengar memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. Fasilitas, merupakan standar suatu jabatan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Selain penyebab kepuasan kerja, ada juga faktor penentu kepuasan kerja sebagai berikut (Hidayat *et al*, 2014):

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

2. Hubungan dengan atasan (*supervision*)

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja, hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memenuhi nilai kerja yang penting bagi para pekerja. Dalam koneksi umum tergantung pada daya tarik yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalkan keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja terbaik dengan bos (atasan) adalah jika keduanya memiliki hubungan positif. Atasan yang memiliki atribut seorang pimpinan yang transformasional, tenaga kerja akan membangun motivasi mereka dan sekaligus bisa mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya.

3. Buruh

Kolega adalah faktor yang diidentifikasi dengan hubungan antara perwakilan dan atasan mereka dan dengan pekerja yang berbeda, baik yang setara atau berbagai jenis pekerjaan.

4. Kemajuan

Kemajuan adalah faktor yang diidentifikasi dengan apakah ada peluang untuk memperoleh kesuksesan profesional saat bekerja.

5. Kompensasi atau upah (gaji)

Merupakan faktor untuk memenuhi kebutuhan perwakilan yang dianggap pantas atau tidak.

Menurut Hasibuan (2014:203), variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Kompensasi atau bayaran yang wajar

Ini adalah pembayaran sebagai uang tunai, produk langsung atau bundar yang didapat oleh pekerja sebagai trade-off untuk administrasi yang diberikan kepada organisasi.

2. Posisi Perwakilan

Menetapkan situasi yang benar untuk pekerja seperti yang ditunjukkan oleh penguasaan perwakilan.

3. Tanggung jawab

Ukuran pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu posisi atau unit otoritatif dan merupakan akibat dari volume pekerjaan dan standar serta waktu.

4. Suasana dan tempat kerja

Kondisi suatu spot yang menyebabkan Anda memiliki rasa aman dan menyenangkan.

5. Sikap pimpinan

Khususnya mentalitas seseorang yang secara konsisten memberikan permintaan atau arahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Metodologi atau mentalitas supervisor bisa sangat buruk atau menawan. Ini dapat mempengaruhi pemenuhan pekerjaan.

6. Disposisi Kerja

Substansi pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu apakah memiliki komponen yang memenuhi dan kusam atau tidak.

Selain itu faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu motivasi. Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya". Gibson *et.al*, (2011:52), menyatakan bahwa motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau dalam diri seorang individu yang kemudian menggerakkan dan mengarahkan perilakunya. Motivasi merupakan hal yang sangat diperlukan oleh setiap karyawan di dalam suatu perusahaan, sebab motivasi merupakan suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang dalam usahanya memenuhi keinginan, maksud, dan tujuan. Pemberian motivasi dalam bekerja kepada karyawan adalah faktor yang penting dalam organisasi. Motivasi atau dorongan kepada karyawan akan meningkatkan semangat dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat memperoleh output yang sesuai target perusahaan. Dengan didapatnya target yang tentukan, maka akan timbul rasa puas dalam diri karyawan.

2.1.2 Indikator Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja yang diambil berdasarkan pada *Job Descriptive index*, dimana terdapat pengukuran yang standar terhadap kepuasan kerja, yang meliputi beberapa faktor yaitu pekerjaan itu sendiri, mutu dan pengawasan supervisi, gaji atau upah, kesempatan promosi dan rekan kerja. *Job Descriptive index* adalah pengukuran terhadap kepuasan kerja yang dipergunakan secara luas. Riset menunjukkan bahwa *Job Descriptive index* dapat menyediakan

skala kepuasan kerja yang valid dalam skala yang dapat dipercaya (Kartika dan Kaihatu, 2010:104);

1. Pekerjaan itu sendiri

Setiap karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepada mereka untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki, yang mampu menawarkan satu varietas tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baiknya mereka dalam melakukan hal tersebut. Karakteristik tersebut membuat pekerjaan menjadi lebih menantang secara mental. Studi-studi mengenai karakteristik pekerjaan, diketahui bahwa sifat dari pekerjaan itu sendiri adalah deteminan utama dari kepuasan kerja. Lima dimensi inti dari materi pekerjaan yang meliputi ragam keterampilan (*skill variety*), identitas pekerjaan (*task identity*), keberartian pekerjaan (*task significance*), otonomi (*autonomy*) dan umpan balik (*Feedback*). Dari setiap dimensi inti mencakup sejumlah aspek materi pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Adapun kaitan masing-masing dimensi tersebut dengan semakin besarnya keragaman aktivitas pekerjaan yang dilakukan, seseorang akan merasa pekerjaannya semakin berarti.

2. Mutu pengawasan supervisi

Kegiatan pengawasan merupakan suatu proses dimana seorang manajer dapat memastikan bahwa kegiatan yang dilakukan oleh karyawannya sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya. Proses pengawasan mencatat perkembangan pekerjaan yang telah

dilakukan oleh karyawan sehingga memungkinkan manajer untuk dapat mendeteksi adanya penyimpangan dari apa yang telah direncanakan dengan hasil saat ini, dan kemudian dapat dilakukan tindakan pembetulan untuk mengatasinya. Perilaku pengawas merupakan hal penting yang menentukan selain dari kepuasan kerja itu sendiri. Sebagian besar dari studi yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa karyawan akan lebih puas dengan pimpinan yang lebih bijaksana, memperhatikan kemajuan, perkembangan dan prestasi kerja dari karyawannya.

3. Gaji atau upah

Karyawan selalu menginginkan sistem penggajian yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila pembayaran tersebut tampak adil berdasarkan pada permintaan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pembayaran masyarakat pada umumnya, maka kepuasan yang dihasilkan akan juga tinggi. Upah sebagai jumlah keseluruhan pengganti jasa yang telah dilakukan oleh tenaga kerja yang meliputi upah pokok dan tunjangan sosial lainnya. Gaji merupakan salah satu karakteristik pekerjaan yang menjadi ukuran ada tidaknya kepuasan kerja, dalam artian ada atau tidaknya keadilan dalam pemberian gaji tersebut. Gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan merupakan suatu indikator terhadap keyakinan seseorang pada besarnya upah yang harus diterima.

4. Kesempatan promosi

Promosi merupakan perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain dimana jabatan tersebut memiliki status dan tanggung jawab yang

lebih tinggi. Hal ini memberikan nilai tersendiri bagi karyawan, karena merupakan bukti pengakuan terhadap prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan. Promosi juga memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, untuk lebih bertanggung jawab dan meningkatkan status sosial. Oleh karena itu salah satu kepuasan terhadap pekerjaan dapat dirasakan melalui ketetapan dan kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan.

5. Rekan kerja

Manusia merupakan makhluk sosial yang membutuhkan interaksi dengan orang lain, begitu juga dengan karyawan di dalam melakukan pekerjaannya membutuhkan interaksi dengan orang lain baik rekan kerja maupun atasan. Pekerjaan seringkali juga memberikan kepuasan kebutuhan sosial, dimana tidak hanya dalam arti persahabatan saja tetapi dari sisi lain seperti kebutuhan untuk dihormati, berprestasi dan berafiliasi. Rekan kerja juga merupakan bagian dari perwujudan salah satu teori motivasi menurut Alderfer yaitu kebutuhan akan hubungan (*relatedness needs*), dimana penekanan ada pada pentingnya hubungan antar individu (*interpersonal relationship*) dan bermasyarakat (*social relationship*). Pada dasarnya seorang karyawan juga menginginkan adanya perhatian dari rekan kerjanya, sehingga pekerjaan juga mengisi kebutuhan karyawan akan interaksi sosial, sehingga pada saat seorang karyawan memiliki rekan kerja yang saling mendukung dan bersahabat, maka akan meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Menurut Robbins (2015: 181-182), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli terhadap keadaan lingkungan yang berguna untuk kenyamanan individu dan mempermudah melakukan aktivitas. Studi menunjukkan bahwa karyawan cenderung suka ke arah yang terlindungi, tidak berbahaya, dan tidak mengganggu. Selain itu, sebagian besar karyawan suka tempat kerja yang dengan rumah, kantor yang bersih dan perangkat atau alat kerja yang memadai.

2. Gaji atau upah yang pantas

Karyawan membutuhkan sistem gaji dan strategi kemajuan yang mereka anggap masuk akal dengan adil. Dimana upah dipandang masuk akal tergantung pada permintaan pekerjaan, tingkat kemampu, dan pedoman pengupahan komunitas yang mungkin dapat menghasilkan kepuasan.

3. Rekan kerja yang mendukung

Bagi sebagian besar karyawan, pekerjaan juga memenuhi kebutuhan hubungan sosial. Jadi, tidak mengherankan jika memiliki hubungan yang baik dan memotivasi yang mengarah ke kepuasan kerja yang lebih luas. Perilaku yang lazim juga merupakan faktor penentu yang signifikan dari kepuasan.

Dalam penelitian ini kepuasan kerja diukur dengan indikator yang mengacu pada pendapat Robbins (2015:181-182) Dimana indikator kepuasan kerja yang digunakan oleh Robbins lebih kompleks dan mencakup semua aspek dalam organisasi sehingga lebih dapat mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan

dalam suatu perusahaan. Penulis menarik kesimpulan bahwa dimana kepuasan seseorang bisa tercipta jika kondisi lingkungan kerja sesuai atau memadai, selain upah yang diberikan sesuai kepuasan bisa juga tercipta jika hubungan antar karyawan terjalin secara harmonis begitu juga hubungan atasan dengan karyawan terjalin dengan baik.

2.2 Komunikasi

Komunikasi merupakan komponen fundamental dari hubungan antar manusia yang memungkinkan seseorang untuk membangun, meningkatkan, dan tetap berhubungan dengan orang lain. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya.

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media (Hermawan dan Suwandana, 2019). Komunikasi merupakan proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Mangkunegara, 2017:145).

Komunikasi mempunyai empat fungsi utama yaitu, pengendalian, motivasi, mengungkapkan ekspresi secara emosional, dan memberikn informasi. Komunikasi memotivasi karyawan dengan cara menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik karyawan dalam melakukan

pekerjaannya, dan apa yang dapat dilakukan untuk memperbaiki kinerja jika belum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan tempat karyawan bekerja (Ardiansyah, 2016).

Dari susunan dan makna komunikasi di atas, maka cenderung dianggap bahwa komunikasi merupakan interaksi dimana seseorang menyampaikan pesan atau data kepada orang lain dalam kegiatannya. Intinya, asosiasi atau organisasi juga menyampaikan, bahkan komunikasi bisnis lebih sulit ditebak daripada komunikasi tunggal. Komunikasi yang terjadi di dalam organisasi selanjutnya disebut komunikasi bisnis. Dalam suatu organisasi, individu-individu yang berada didalamnya akan berbicara satu sama lain yang dikenal dengan istilah komunikasi internal, dalam bisnis komunikasi cenderung terlihat apakah komunikasi tersebut dilakukan secara verbal atau non verbal.

Komunikasi organisasi merupakan suatu cara untuk menghubungkan orang-orang dengan perantara ide-ide, fakta, pikiran-pikiran dan nilai-nilai sehingga mereka dapat membagi apa yang mereka rasakan. Apabila tidak ada komunikasi dalam organisasi, karyawan tidak akan mengetahui apa yang sedang dilakukan rekan kerjanya, koordinasi pekerjaan akan sia-sia dan organisasi tidak dapat mengkomunikasikan atau memberitahukan kebutuhan dan perasaan mereka kepada orang lain (Handayani, 2014).

Menurut Handayani (2014:45), sebuah komunikasi dalam organisasi memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Bersifat formal, merupakan adanya perumusan tertulis dari komunikasi organisasi daripada peraturan-peraturan dan ketetapan-ketetapan, prosedur, kebijaksanaan, tujuan, strategi untuk hasil yang ditujukan.

2. Ada pembagian tugas yang jelas secara hierarki, merupakan yang menunjukkan adanya suatu pola kekuasaan dan wewenang yang berbentuk piramida, artinya ada orang-orang tertentu yang memiliki kedudukan dan kekuasaan serta wewenang yang lebih tinggi daripada anggota biasa pada penyampaian komunikasi tersebut.
3. Komunikasi bersifat birokrasi, saling bergantung satu sama lain kompleksnya dalam hal ini pada umumnya komunikasi dalam organisasi memiliki banyak anggota sehingga hubungan sosial antar anggota adalah tidak langsung (*impersonal*).
4. Untuk tujuan jangka menengah dan panjang, lamanya (*duration*) menunjukkan pada diri bahwa eksistensi satu tujuan komunikasi organisasi lebih lama dari pada keanggotaan orang-orang dalam organisasi itu.

2.2.1 Faktor-Faktor yang Mendukung Komunikasi

Adapun faktor yang mendukung komunikasi dalam organisasi adalah sebagai berikut (Handayani, 2014:45):

1. *Human*

Human dalam kehidupan organisasi atau ketatalembagaan sering disebut dengan istilah karyawan atau personel. Karyawan atau personel terdiri dari semua anggota atau warga organisasi, yang menurut fungsi dan tingkatannya terdiri dari unsur pimpinan sebagai unsur pimpinan tertinggi dalam organisasi, para atasan yang memimpin suatu unit satuan kerja, semua itu secara bersama-sama merupakan kekuatan manusiawi (*man power*) organisasi.

2. Kerjasama

Kerjasama merupakan suatu perbuatan bantu-membantu akan suatu perbuatan yang dilakukan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, semua anggota yang menurut tingkatannya dibedakan menjadi administrator, manajer dan pekerja secara bersama-sama merupakan kekuatan manusiawi organisasi.

3. Tujuan Bersama

Tujuan merupakan arah atau sasaran yang dicapai. Tujuan menggambarkan tentang apa yang akan dicapai atau yang diharapkan. Tujuan merupakan titik akhir tentang apa yang harus dikerjakan, tujuan juga menggambarkan tentang apa yang harus dicapai melalui prosedur, program, pola (*network*).

4. Peralatan (*Equipment*)

Unsur yang keempat adalah peralatan (*Equipment*) yang terdiri dari semua sarana, berupa materi, mesin-mesin, uang dan barang modal lainnya (tanah, gedung/bangunan/kantor).

5. Lingkungan (*Environment*)

Faktor lingkungan misalnya keadaan sosial, budaya, ekonomi, teknologi, kebijaksanaan, strategi, anggaran dan peraturan-peraturan (*regulation*) yang telah ditetapkan.

2.2.2 Dimensi dan Indikator Komunikasi

Seperti yang ditunjukkan oleh Handoko (2000) indikator dari komunikasi adalah:

1. Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal yaitu komunikasi yang mengalir dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas. Komunikasi dari pimpinan kepada bawahan dan dari bawahan kepada pimpinan. Dalam komunikasi vertikal pimpinan memberikan instruksi-instruksi, petunjuk-petunjuk, informasi-informasi kepada bawahannya. Sedangkan bawahan memberikan laporan-laporan, saran-saran, pengaduan-pengaduan kepada pimpinan.

2. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal mengalir antara anggota organisasi yang berada dalam hierarki yang sama. Komunikasi horizontal yang efektif dapat membantu orang-orang untuk mengkoordinasikan proyek, menyelesaikan masalah atau penugasan kerja, memperoleh pemahaman bersama, menumbuhkan dukungan antar personal, memberikan pemeriksaan informasi, memecahkan konflik-konflik dan membuka jalan bagi terciptanya hubungan-hubungan bisnis.

3. Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal keatas dilihat dari segi personifikasinya, dimana komunikasi diagonal keatas adalah komunikasi yang berlangsung antara pejabat yang lebih rendah (bawahan) dengan pejabat atau pimpinan yang lebih tinggi (atasan). Dimana pejabat yang lebih rendah (bawahan)

bukan merupakan anak buah dari pejabat pimpinan yang lebih tinggi, demikian pula sebaliknya

Dalam penelitian ini, untuk mengungkap fenomena komunikasi karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Kota Padang Sidempuan yang dilihat dari hubungan antar karyawan, karyawan dengan atasan kurangnya koordinasi tentang penugasan, maka komunikasi akan diukur berdasarkan dimensi-dimensi yang mengacu pada pendapat Handoko (2000) dikarenakan indikator yang dipaparkan oleh Handoko mencakup aspek komunikasi yang lengkap dan berjenjang.

2.3 Motivasi

Motivasi membahas bagaimana mendorong dan memberdayakan kepercayaan bawahan, dengan tujuan bahwa mereka akan bekerja keras dengan memberikan semua kapasitas dan kemampuan mereka untuk memperoleh tujuan organisasi. Pada dasarnya, organisasi tidak hanya menginginkan karyawan yang cakap yang memiliki kemampuan serta bertalenta, namun secara khusus mereka akan berusaha dengan tulus dan bisa mendapat hasil kerja yang optimal. Motivasi adalah kondisi atau energi daya penggerak diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai kepuasan (Mangkunegara, 2017:81).

Menurut Robbins (2015) mendefenisikan motivasi merupakan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan personal. Sedangkan menurut Sutrischastini dan Riyanto, (2015) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Handoko (2000:252) juga menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi dalam karakter seseorang yang mendorong keinginan seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

Dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer, karena empat pertimbangan utama yaitu: pertama, Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip "*quit pro quo*" dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan "ada ubi ada talas, ada budi ada balas". Kedua, dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi akan tetapi juga bersifat psikologis. Ketiga, tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia. Dan keempat, perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda (Brahmasari dan Suprayetno, 2008).

Dari pendapat di atas disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku seseorang untuk berbuat atau melakukan tindakan, dan di dalam tindakan tersebut terdapat tujuan tertentu.

2.3.1 Teori-Teori Motivasi

Motivasi yang akan dikemukakan ada dua teori (Kartika dan Kaihatu, 2010) yaitu:

1. Maslow's Need Hierarchy Theory

Teori ini dikemukakan oleh A.H Maslow yang menyatakan bahwa "manusia di motivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan". Kebutuhan ini

terdiri dari lima jenis dan terbentuk dalam suatu hierarki dalam pemenuhannya yang menimbulkan motivasi kerja seseorang.

- a. Kebutuhan fisik (*physiological needs*), yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk memperthankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, perumahan. Keinginan untuk memenuhi kehidupan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja giat.
- b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*safety and security needs*), Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*safety and security needs*) adalah kebutuhan akan keamanan dari ancaman, yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Kebutuhan sosial (*affiliation needs*), *Affiliation or Acceptance Needs* adalah kebutuhan sosial, teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya, karena manusia adalah makhluk sosial sudah jelas menginginkan kebutuhan-kebutuhan sosial.
- d. Kebutuhan akan penghargaan (*esteem or status needs*), *Esteem or Status or egoistic Needs* adalah kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan lingkungannya. Prestasi dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status. Misalnya, memakai dasi untuk membedakan seorang pimpinan dengan bawahannya dan lainnya.
- e. Kebutuhan akan aktualisasi diri (*self actualization needs*), *Self Actualization* adalah kebutuhan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk

mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

2. *Theory Alderfer*

Exsistence, relatednes, and Growth (ERG) teori ini dikemukakan oleh Clayton P. Alderfer. Teori Alderfer mengemukakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia yang perlu dipenuhi sebagai sumber motivasi kerja dan ini untuk melengkapi teori yang dikemukakan oleh Maslow, yaitu:

- a. Kebutuhan akan keberadaan (*Exsistence Needs*), berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk di dalamnya *Physiological Needs dan Safety Needs* dari Maslow.
- b. Kebutuhan akan hubungan (*Relatedness Needs*), menekankan akan pentingnya akan hubungan antar individu (*interpersonal relationship*) dan bermasyarakat (*social relationship*).
- c. Kebutuhan akan pertumbuhan (*Growth Needs*), keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya.

2.3.2 Dimensi dan Indikator Motivasi

David Maslow memaparkan mengenai indikator motivasi kerja dapat diukur melalui (Hasibuan, 2014;153):

- a. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan paling dasar pada setiap orang adalah kebutuhan fisiologis yakni kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik.
- b. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini diantaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti kriminalitas.

- c. Kebutuhan sosial, kebutuhan ini meliputi dorongan untuk dibutuhkan oleh orang lain agar ia dianggap sebagai warga komunitas sosialnya.
- d. Kebutuhan akan harga diri, kebutuhan untuk menghormati orang lain, kebutuhan akan status, ketenaran, kemuliaan, pengakuan, perhatian, reputasi, apresiasi, martabat, bahkan dominasi.
- e. Aktualisasi diri, kebutuhan manusia untuk berkembang lebih baik lagi dari kehidupan sebelumnya dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi yang dimiliki untuk menjadi lebih baik lagi.

Dalam penelitian ini, untuk mengungkap fenomena motivasi karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Kota Padang Sidempuan yang terdiri dari prestasi karyawan dalam lingkup kerjanya, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi yang diukur berdasarkan dimensi-dimensi yang mengacu pada pendapat Maslow (Hasibuan, 2014; 153).

2.4 Pengaruh Antar Variabel

2.4.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Komunikasi adalah salah satu fungsi manajemen yang menentukan keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja yaitu semakin besar terjalannya komunikasi yang baik maka semakin besar pula terciptanya suasana positif dalam satu lingkup organisasi atau perusahaan.

Menurut As'ad (2004:114) salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi, khususnya: "Komunikasi yang lancar antara karyawan dan pihak manajemen secara luas sehingga menyukai posisi mereka.

Komunikasi juga memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Dwijayanti (2013) menyatakan bahwa komunikasi memiliki hubungan dan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan hasil penelitian yang dilakukan Wirawan dan Sudharma (2015) menyatakan bahwa komunikasi memiliki hubungan positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Handayani (2014), bahwa komunikasi organisasi adalah komunikasi yang berlangsung di dalam sebuah organisasi yang hubungannya hierarkis dengan satu dan lainnya yang dilakukan dari bawahan ke atasan atau atasan langsung ke bawahan dan juga sesama antar karyawan ataupun secara komunikasi silang untuk mengetahui hasil tentang tujuan yang ingin dicapai dalam bentuk rapat atau laporan kantor sehingga terjalin kerja sama antar karyawan dalam arus komunikasi yang baik. Hasil analisis yang dilakukan Handayani (2014) bahwa secara statistik, hipotesis yang diajukan menyatakan adanya pengaruh antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, diduga terdapat pengaruh yang positif antara komunikasi dengan kepuasan kerja. Dengan baiknya suatu komunikasi di perusahaan seperti atasan dengan bawahan ataupun sesama karyawan akan memungkinkan tercapainya kepuasan kerja yang maksimal. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Carnegie (2000) bahwa kepuasan bisnis, sosial, dan pribadi, tergantung pada kemampuan individu berkomunikasi dengan jelas kepada orang lain, apa pekerjaannya, apa yang diinginkannya, dan apa yang dipercayainya.

2.4.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan kerja

Motivasi kerja dapat membentuk individu untuk menjalankan tujuan-tujuan kerja yang dilaksanakan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Motivasi sangat berpengaruh erat dengan kepuasan kerja seorang karyawan (Tella, 2007). Menurut Robbins (2015) seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu sendiri dan juga sebaliknya. Hasil penelitian yang dilakukan Prabu (2005;24) mengatakan bahwa faktor motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan Brahmasari dan Suprayetno (2008) membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Tarigan (2017) menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya pengaruh positif ini, bahwa antara motivasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang searah, artinya semakin tinggi tingkat motivasi maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja.

Jadi pada intinya, motivasi bisa memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh dan memiliki kaitan yang cukup erat dalam diri seorang karyawan. Dimana, dengan motivasi dan kepuasan yang tinggi akan memberikan nilai yang positif baik terhadap individu maupun terhadap organisasi, karyawan dengan

motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi tentunya akan memberikan kontribusi tinggi terhadap perusahaan dan organisasi dapat memenuhi keinginan dan harapan balas jasa yang layak kepada para karyawannya.

2.5 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis mengambil referensi dari beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang memiliki pembahasan yang hampir mirip dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Penelitian ini menganalisis kendala yang terjadi pada perusahaan yang akan diteliti hal ini yang akan menjadi pembeda dengan penelitian terdahulu, sehingga penelitian ini dapat memberikan kontribusi untuk kemajuan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Kota Padang Sidempuan. Berikut beberapa penelitian terdahulu yaitu:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian/Peneliti	Metode Analisis	Hasil
1.	<i>The effect of work motivation factors on job satisfaction in XY company</i> Suhartono (2015)	Analisis Regresi Linear Berganda	Secara simultan faktor motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
2.	Pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai sekretariat daerah kota Denpasar Wirawan dan Sudharma (2015)	Menggunakan model Regresi Linear Berganda	Komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

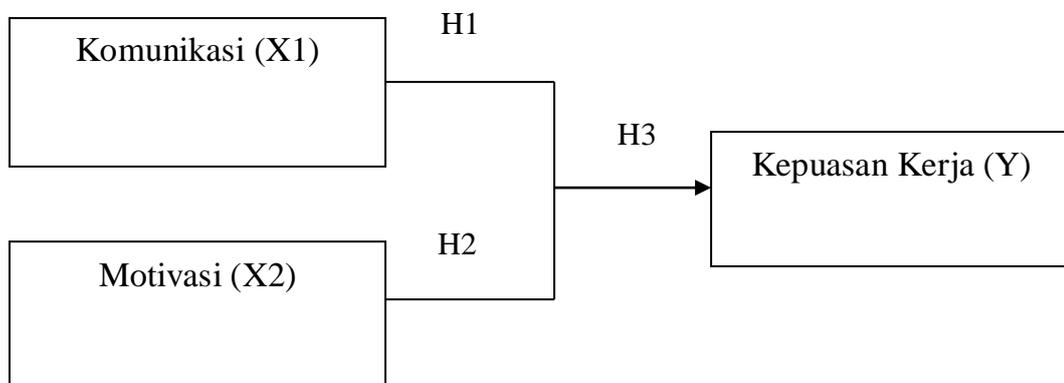
3.	Pengaruh komunikasi, organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan studi pada karyawan PT. PLN Persero Area Pasuruan Novieka dan Prasetya (2018)	<i>Path Analysis</i>	Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional
4.	Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari Paramiti <i>et.al</i> (2018)	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
5.	<i>Impact of the effectiveness of organizational communication on job satisfaction through job motivation of employees of Shiraz Telecommunication Company</i> Darijani, <i>et.al</i> (2014)	Di analisis menggunakan software SPSS dan LISREL	Efektivitas komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan pekerjaan motivasi berpengaruh pada kepuasan kerja

Sumber: Hasil penelitian terdahulu

2.6 Kerangka Analisis

Kerangka analisis merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting (Sugiyono, 2018; 60). Kerangka analisis untuk penelitian ini seperti yang ditunjukkan pada Gambar 2.1.

Gambar 2.1 Kerangka Analisis



Sumber: Handoko, 2000; Maslow (dalam Hasibuan, 2014) dan Robbins, 2015.

Keterangan:

1. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen pada penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).
2. Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen pada penelitian ini adalah komunikasi (X1) dan motivasi (X2).

2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018:63). Jadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan
 H_{03} : Tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ha₃ : Adanya pengaruh signifikan antara komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan

H₀₁ : Tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel komunikasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

Ha₁ : Adanya signifikan antara variabel komunikasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan

H₀₂ : Tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

Ha₂ : Adanya pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

2.8 Pengembangan Hipotesis

2.8.1 Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Robbins (2015), ada beberapa faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu kerja secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi yang mendukung, rekan sekerja yang mendukung, dan kesesuaian antar kepribadian dan pekerjaan. Dimana dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan perusahaan harus memperhatikan hal-hal yang memotivasi karyawannya, apabila tugas tersebut diselesaikan dengan tepat, kebutuhan pekerja terpenuhi, maka akan memupuk kepuasan pekerjaan. Aslam *et.al* (2013) juga mendukung pernyataan ini yaitu jika motivasi diberikan secara tepat, akan mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya sehingga bisa mencapai tujuan pribadi maupun target instuisi yang akan berpengaruh terhadap kepuasan diri karena pencapaian yang

telah diraih. Hubungan yang baik di antara para karyawan akan membuat lingkungan yang menyenangkan dan bersahabat, bekerja bersama, dan saling mendukung sehingga karyawan merasa senang dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu motivasi yang tepat dan baik akan meningkatkan dan memupuk semangat kerja karyawan dan terdapatnya kepuasan dalam melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian yang dilakukan Siregar, *et.al* (2019) pengujian hasil secara parsial (uji t), nilai t hitung komunikasi sebesar 5,912 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai t hitung $> t$ tabel atau $5,912 > 1,928$ dan signifikansi $< 0,05$ maka H_a diterima artinya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, untuk pengujian motivasi secara parsial diperoleh nilai t hitung motivasi sebesar 3,892 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. nilai t hitung $> t$ tabel $3,892 > 1,982$ dan signifikansi $< 0,05$ maka H_a diterima artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan pengujian secara simultan (uji F) menghasilkan nilai F hitung sebesar 73,741. Nilai F tabel pada taraf signifikansi 0,05 adalah 3,08 dengan demikian dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel dengan nilai signifikansi 0,000 karena F hitung = $59,381 > F$ tabel = 3,08 dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima artinya komunikasi dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3: Diduga terdapat pengaruh antara komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.8.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Robbins (2015) menyatakan bahwa komunikasi mempunyai empat fungsi utama yaitu, pengendalian, motivasi, mengungkapkan ekspresi secara emosional, dan memberikan informasi. Komunikasi memotivasi karyawan dengan cara menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dan apa yang dapat dilakukan untuk memperbaiki kinerja jika belum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan tempat karyawan bekerja. Menurut As'ad (2004;114) salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi.

Berdasarkan hasil penelitian Hermawan dan Suwandana (2019) pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisiensi beta 0,669 bernilai positif. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ mengidentifikasi bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik komunikasi yang diberikan semakin kuat tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian Novita *et.al* (2002) juga mengemukakan komunikasi antara atasan dan bawahan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Wardhani (2008) menyatakan bahwa komunikasi antara atasan dan bawahan mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja, dengan adanya komunikasi yang efektif akan tercipta hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi terhadap kepuasan kerja, komunikasi terhadap kinerja, kepuasan kerja terhadap kinerja, dan

Peran mediasi kepuasan kerja terhadap komunikasi dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

H1: Diduga terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.8.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015) mendefinisikan motivasi merupakan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan personal. Sedangkan menurut Kartika dan Kaihatu (2010) Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Seperti yang dikemukakan Armstrong (2002: 97) motivasi kerja yang tinggi dan sesuai harapan akan mempengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kartika dan Kaihatu (2010) menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, nilai t hitung adalah 3,326 dengan signifikansi 0,001 karena signifikansi $0,001 < 0,05$ maka hipotesis diterima yaitu motivasi berpengaruh secara signifikan yaitu terhadap kepuasan kerja karyawan, hasil tersebut juga memperkuat hasil penelitian Prabu (2005:24) yang menyatakan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang sangat besar dalam kepuasan kerja para karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryawan dan Andrew (2013) hasil korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif tetapi cenderung lemah antara motivasi dan kepuasan kerja. Selain itu juga diketahui

bahwa variasi variabel kepuasan kerja hanya mampu dijelaskan sebesar 22,1% oleh variasi variabel motivasi sedangkan 77,9% yang lain dijelaskan oleh variasi variabel di luar motivasi. Dan hasil penelitian Hidayat *et.al* (2014), hasil analisis regresi pada motivasi (X) dan kepuasan kerja (Y), dalam hasil uji F diketahui nilai F hitung sebesar 35,950 dengan tingkat signifikansi 0,000 atau $\alpha < 0,05$, hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2: Diduga terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018), metode survei merupakan suatu strategi yang digunakan untuk mendapatkan informasi dari suatu tempat tertentu melalui pengumpulan informasi oleh peneliti, misalnya dengan menyebarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya. Jenis eksplorasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik penelitian survei untuk melihat populasi atau sampel tertentu, pengumpulan informasi menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini penulis menggunakan kuesioner untuk memperoleh data. Data yang akan digunakan dalam penelitian adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden yaitu karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga cabang kota Padang Sidempuan.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan definisi yang memberikan klarifikasi tentang suatu variabel dalam suatu struktur yang dapat diukur (Sugiyono, 2018). Definisi operasional ini diperlukan agar penelitian memiliki batasan variabel dan konsisten hanya meneliti variabel yang bersangkutan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel independen yaitu komunikasi dan motivasi dan variabel dependen yang digunakan adalah kepuasan kerja.

1. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. (Robbins, 2015).
2. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain (Handoko, 2000:72).
3. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2014).

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No.	Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
1.	Kepuasan kerja	Kondisi Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi kenyamanan untuk bekerja di tempat kerja sudah memadai 2. Ketersediaan fasilitas kerja untuk memudahkan pekerjaan 3. Kebersihan tempat kerja 	Robbins (2015)
		Gaji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan standar yang berlaku 2. Perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan keluarga 3. Karyawan menerima gaji yang cukup dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan 	
		Rekan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Senang bekerja dengan rekan kerja yang bisa memberikan dukungan yang cukup 2. Rekan kerja saling membantu menyelesaikan pekerjaan 3. Rekan kerja dapat menciptakan suasana yang harmonis 	

2.	Komunikasi	Komunikasi vertical	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atasan mengkomunikasikan informasi mengenai tugas 2. Atasan mengkomunikasikan hasil kinerja ke bawahan 3. Atasan selalu mendiskusikan kebijaksanaan baru dalam mengatasi masalah organisasi 	Handoko (2000)
		komunikasi horizontal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan atasan 2. Setiap kendala pekerjaan yang terjadi karyawan mengkomunikasikan kepada atasan 3. Berkomunikasi dengan atasan dengan baik 	
		Komunikasi diagonal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi antar pimpinan organisasi 2. Komunikasi yang dilakukan dari organisasi kepada khalayak umum 3. Komunikasi antar khalayak umum kepada organisasi 	
3.	Motivasi	Kebutuhan fisiologis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya penghargaan atau pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan menjadi perangsang yang kuat. 2. Kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan 3. Keinginan melakukan selalu lebih baik dan lebih efisien dari waktu ke waktu 	Maslow (dalam Hasibuan, 2014)
		Kebutuhan Rasa aman	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi ruangan kerja cukup aman 2. Pengelolaan lingkungan kerja sudah baik 3. Keselamatan kerja diperusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik. 	

		Kebutuhan sosial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing 2. Keinginan memiliki pengaruh, dihormati dan senang mengatur sebagian manusia lainnya 3. Senang dengan tugas yang dibebankan kepadanya atau statusnya dan cenderung untuk lebih peduli dengan kebanggaan, prestise dan memperoleh pengaruh terhadap manusia lainnya 	
		Kebutuhan akan harga diri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan memberikan kedudukan kepada karyawan yang berprestasi 2. Perusahaan menghormati karyawan dengan memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi 3. Perusahaan memberikan jaminan nama baik untuk karyawan 	
		Aktualisasi diri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendapatkan pujian dari atasan atas pekerjaan yang anda lakukan sehingga termotivasi untuk melakukan pekerjaan lebih baik 2. Lebih bebas untuk menyampaikan berpendapat dan mengembangkan potensi diri agar bisa lebih maju 3. Selalu terlibat dalam pertemuan untuk mengambil keputusan perusahaan 	

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018:142). Kuesioner yang dibagikan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert.

Menurut Sugiyono (2018; 93), skala Likert digunakan untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi seseorang atau sekumpulan individu tentang fenomenal sosial, sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skor Skala Likert

Kategori Jawaban	Simbol	Nilai
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Kurang Setuju	K	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

3.3.1 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependennya yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilain untuk setiap item pernyataan. Pernyataan dalam kuesioner disesuaikan dengan variabel-variabel yang diperlukan, yaitu pernyataan mengenai variabel komunikasi dan motivasi kemudian dicari rata-rata dari setiap jawaban responden. Untuk memudahkan penelitian dari rata-rata tersebut maka dibuat interval. Dalam penelitian ini menggunakan kelas interval sebesar 5. Rumus yang digunakan (Sugiyono, 2018) :

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{\text{rentang}}{\text{banyak kelas}}$$

$$\text{Nilai tertinggi} = 5$$

$$\text{Nilai terendah} = 1$$

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Maka kriteria penilaian atau kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut:

Tabel 3.3 Kategori Skala Interval

Interval	Variabel Kepuasan Kerja	Variabel Komunikasi	Variabel Motivasi
1,00-1,79	Sangat Tidak Puas	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Termotivasi
1,80-2,59	Tidak Puas	Tidak Baik	Tidak Termotivasi
2,60-3,39	Kurang Puas	Kurang Baik	Kurang Termotivasi
3,40-4,19	Puas	Baik	Termotivasi
4,20-5,00	Sangat Puas	Sangat Baik	Sangat Termotivasi

3.4 Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan di PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang kota Padang Sidempuan ini menggunakan populasi dan sampel dalam mengumpulkan data. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

3.4.1 Populasi

Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:130). Sedangkan Arikunto (2010:173) menjelaskan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Kota Padang Sidempuan yang berjumlah 72 orang.

Tabel 3.4 Populasi karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Kota Padang Sidempuan

Keterangan	Jumlah
Distrik Supervisiour	1
Team Leader	2
Production group laeder	2
Kasir	1
Sekretaris	1
HRD internal	1
Salesmen (Toko Besar)	5

Promosi (pemasaran)	20
Driver	5
Security	5
OB	5
Kepala gudang	1
Bagian gudang	21
Helper	2
Total	72

Sumber: PT. Sumber Cipta Multiniaga

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, memanfaatkan semua anggota populasi disebut dengan metode sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2018:140). Jadi, sampel yang dipakai dalam penelitian ini berjumlah 72 orang.

3.5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari kuesioner valid atau tidak.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa baik suatu instrumen digunakan dalam mengukur konsep yang seharusnya diukur. Sugiyono (2018) mengatakan bahwa validitas menunjukkan tingkat konsistensi antara data yang benar-benar terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh penulis. Uji validitas digunakan untuk mengukur keabsahan survei yang akan digunakan dalam penelitian atau untuk mengukur valid/tidaknya suatu kuesioner.

Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan yang ada pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada

setiap pernyataan apabila r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) maka dianggap valid dan jika r hitung $<$ r tabel maka dianggap tidak valid.

Tabel 3.5 Hasil Pengujian Validitas Variabel Komunikasi

No.	Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig.	Ket.
Komunikasi Vertikal				
1.	Atasan mengkomunikasikan informasi mengenai tugas	0,741	0,000	Valid
2.	Atasan selalu mengkomunikasikan hasil kinerja bawahan	0,816	0,000	Valid
3.	Atasan selalu mendiskusikan kebijaksanaan baru dalam mengatasi masalah perusahaan	0,723	0,000	Valid
Komunikasi Horizontal				
4.	Saya dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan atasan	0,711	0,000	Valid
5.	Setiap kendala pekerjaan yang terjadi karyawan mengkomunikasikan kepada atasan	0,612	0,000	Valid
6.	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan atasan	0,353	0,002	Valid
Komunikasi Diagonal				
7.	Perusahaan selalu berkomunikasi dengan cabang lain untuk meningkatkan informasi penting demi kemajuan perusahaan	0,545	0,000	Valid
8.	Komunikasi yang dilakukan organisasi kepada khalayak selalu bersifat informative	0,674	0,000	Valid
9.	Komunikasi antar khalayak kepada organisasi selalu berjalan dengan baik	0,377	0,001	Valid

Sumber : hasil pengolahan SPSS, 2022

Pada Tabel 3.5, hasil uji validitas pada variabel komunikasi dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$. Artinya koefisien korelasi dari semua indikator variabel komunikasi secara keseluruhan lebih kecil dari taraf signifikansi. Hasil menunjukkan bahwa seluruh data item pernyataan pada variabel komunikasi adalah valid.

Tabel 3.6 Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi

No.	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig.	Ket.
Kebutuhan Fisiologis				
1.	Perhargaan atau pengakuan atas suatu kinerja yang dicapai akan menjadi perangsang yang kuat untuk memotivasi saya dalam melakukan pekerjaan	0,617	0,000	Valid
2.	Kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan	0,608	0,000	Valid
3.	Keinginan melakukan selalu lebih baik dan lebih efisien dari waktu ke waktu	0,555	0,000	Valid
Kebutuhan Rasa Aman				
4.	Perusahaan menciptakan kondisi kerja yang aman	0,405	0,000	Valid
5.	Pengelolaan lingkungan kerja sudah baik	0,372	0,001	Valid
6.	Keselamatan kerja diperusaan ini sudah diperhatikan dengan baik	0,596	0,000	Valid
Kebutuhan Sosial				
7.	Keinginan orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing	0,239	0,043	Valid
8.	Keinginan memiliki pengaruh, dihormati dan senang mengatur sebagian manusia lainnya	0,433	0,000	Valid
9.	Senang dengan tugas yang dibebankan kepadanya atau statusnya dan cenderung untuk lebih peduli dengan kebanggaan, prestise dan memperoleh pengaruh terhadap manusia lainnya	0,626	0,000	Valid
Kebutuhan Akan Harga Diri				
10.	Perusahaan memberikan kedudukan kepada karyawan yang berprestasi	0,684	0,000	Valid
11.	Perusahaan menghormati karyawan dengan memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi	0,702	0,000	Valid
12.	Perusahaan memberikan jaminan nama baik untuk karyawan	0,495	0,000	Valid

Aktualisasi Diri				
13.	Mendapatkan pujian atasan atas pekerjaan yang anda lakukan sehingga termotivasi untuk melakukan pekerjaan lebih baik	0,641	0,000	Valid
14.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensinya untuk lebih maju	0,648	0,000	Valid
15.	Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan perangsang yang kuat untuk memotivasi saya dalam bekerja	0,592	0,000	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2022

Pada Tabel 3.6, hasil uji validitas pada variabel motivasi dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$. Artinya koefisien korelasi dari semua indikator variabel motivasi secara keseluruhan lebih kecil dari taraf signifikansi. Hasil menunjukkan bahwa seluruh data item pernyataan pada variabel motivasi adalah valid.

Tabel 3.7 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig.	Ket.
Kondisi Kerja				
1.	Kondisi kenyamanan untuk bekerja di tempat kerja sudah memadai	0,685	0,000	Valid
2.	Ketersediaan fasilitas kerja untuk memudahkan pekerjaan	0,710	0,000	Valid
3.	Kebersihan tempat kerja	0,563	0,000	Valid
Gaji				
4.	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan standar yang berlaku	0,644	0,000	Valid
5.	Perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan keluarga	0,765	0,000	Valid
6.	Karyawan menerima gaji yang cukup dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	0,489	0,000	Valid
Rekan kerja				
7.	Senang bekerja dengan rekan kerja yang bisa memberikan dukungan yang cukup	0,570	0,000	Valid
8.	Rekan kerja saling membantu menyelesaikan pekerjaan	0,664	0,000	Valid
9.	Rekan kerja dapat menciptakan suasana yang harmonis	0,802	0,000	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2022

Pada Tabel 3.4, hasil uji validitas pada variabel kepuasan kerja dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$. Artinya koefisien korelasi dari semua indikator variabel kepuasan kerja secara keseluruhan lebih kecil dari taraf signifikansi. Hasil menunjukkan bahwa seluruh data item pernyataan pada variabel kepuasan kerja adalah valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2018) mengatakan bahwa reliabilitas merupakan serangkaian alat ukur yang mempunyai konsistensi ketika pengukuran yang dilakukan secara berulang. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika jawaban dari pertanyaan tersebut konsisten dari awal sampai akhir. Pengukuran yang digunakan dalam mengukur reliabilitas yaitu menggunakan koefisien *alpha*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *alpha* yang lebih besar atau sama dengan 0,6 ($\geq 0,6$). Pengujian akan dilakukan dengan program SPSS (*Statistical Package for Sosial Science*). Sekaran (2006) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria sebagai berikut:

1. 0,8 – 1,0 = Reliabilitas baik
2. 0,6 – 0,799 = Reliabilitas diterima
3. Kurang dari 0,6 = Reliabilitas kurang baik

Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kepuasan Kerja		
	1. Kondisi Kerja	.837	Reliabel
	2. Gaji	.837	Reliabel
	3. Rekan Kerja	.837	Reliabel
2	Komunikasi		
	1. Komunikasi Vertikal	.807	Reliabel
	2. Komunikasi Horizontal	.807	Reliabel
	3. Komunikasi Diagonal	.807	Reliabel

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
3	Motivasi		
	1. Kebutuhan fisiologis	.835	Reliabel
	2. Kebutuhan rasa aman	.835	Reliabel
	3. Kebutuhan sosial	.835	Reliabel
	4. Kebutuhan harga diri	.835	Reliabel
	5. Aktualisasi diri	.835	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2022

3.6 Metode Analisis Data

Analisis data adalah suatu strategi yang digunakan untuk menguji data yang hasilnya akan digunakan sebagai bukti yang memadai untuk mencapai penentuan dan menguji hipotesis penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda.

3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan hubungan langsung antara dua atau lebih variabel independen dan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen apakah setiap variabel bebas independen mengalami hubungan positif atau hubungan negatif dan untuk memperkirakan nilai variabel dependen jika nilai variabel bebas bertambah atau berkurang. Data yang digunakan biasanya dalam skala interval atau rasio.

Persamaan regresi berganda sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja

X₁ = Komunikasi

X₂ = Motivasi

b₁ = Koefisien regresi komunikasi

b₂ = Koefisien regresi motivasi

a = Konstanta

e = Error

3.7 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dipercaya antara variabel bebas dan variabel terikat serta bisa diambil kesimpulan apakah hipotesis itu diterima atau ditolak.

3.7.1 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghazali (2016:96) menyatakan bahwa pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Salah satu pendekatan untuk melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F yang dihitung dengan hasil nilai F tabel. Dengan asumsi nilai F yang dihitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel dependen.

3.7.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:171). Uji t digunakan untuk menguji hipotesis penelitian secara parsial yakni menguji pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara sendiri-sendiri. Dengan langkah pengujiannya sebagai berikut:

1. Jika $t_{sig} < 0,05$ H_0 ditolak, H_a diterima berarti secara parsial variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.
2. Jika $t_{sig} > 0,05$ H_0 diterima, H_a ditolak berarti secara parsial variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

3.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model penelitian ini diuji dengan menghitung koefisien determinasi (R^2) dimana koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2016). Dalam hal ini R^2 yang diperoleh mendekati satu, maka cenderung dikatakan bahwa semakin kuat model dalam memperjelas hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. sebaliknya, R^2 semakin mendekati nol, semakin lemah dampak variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner

Kuesioner disebarikan melalui salah satu karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Kota Padang Sidempuan, kemudian di sebarikan ke karyawan lainnya untuk diisi dan setelah di isi dikembalikan pada penulis. Deskripsi tingkat pengembalian kuesioner di sajikan pada tabel 4.1.

Tabel 4.1 Deskripsi Tingkat Pengembalian Kuesioner

No.	Deskripsi	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1.	Kuesioner yang disebarikan	72	100
2.	Kuesioner yang kembali	72	100

Sumber: Hasil Penelitian 2022

4.2 Karakteristik Demografi Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dikumpulkan, diperoleh gambaran mengenai karakteristik dari 72 responden. Karakteristik dari responden tersebut meliputi jenis kelamin, umur dan pendidikan terakhir. Frekuensi dan presentase dari setiap karakteristik disajikan pada tabel 4.2

Tabel 4.2 Karakteristik Demografi Responden

Karakteristik Responden	Keterangan	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	63	87,5
	Perempuan	9	12,5
	Total	72	100%
Usia Responden	21-30 tahun	30	41,6
	31-40 tahun	36	50
	>40 tahun	6	8,3
	Total	72	100%
Tingkat Pendidikan	SMA	22	30,55
	Sarjana	42	58,33
	Diploma	8	11,1
	Lainnya	-	0
	Total	72	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa jumlah responden didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 63 orang dengan presentase sebesar 87,5% dibandingkan dengan jumlah responden perempuan yaitu 9 orang dengan presentase 12,5%. Banyaknya jumlah laki-laki ini bukan karena perlakuan perbedaan gender. Hal ini dikarenakan saat lamaran pekerjaan memang didominasi oleh jenis kelamin tersebut.

Jika dilihat dari karakteristik usia responden menunjukkan bahwa pada karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Kota Padang Sidempuan yang mendominasi yaitu pada usia 31-40 tahun berjumlah 36 orang dengan persentase sebesar 50%. Selanjutnya urutan kedua yang mendominasi adalah usia dari 21-30 tahun sebanyak 30 orang dengan persentase 41,6%, dan > 41 hanya terdiri dari 6 orang dengan presentase sebesar 8,3%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan pada usia produktif yang lebih tua sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dengan pengalaman yang sudah ada.

Dari karakteristik pendidikan responden menunjukkan bahwa pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Kota Padang Sidempuan yang mendominasi yaitu pada pendidikan Sarjana yang berjumlah 42 orang dengan presentase 58,33%, selanjutnya yang kedua mendominasi pada pendidikan SMA yang berjumlah 22 orang dengan presentase 30,55%. Dan yang terakhir pada pendidikan Diploma hanya terdiri dari 8 orang dengan presentase 11,1%.

4.3 Deskripsi Tanggapan Responden

Tanggapan responden mengenai variabel penelitian dinilai dapat memberikan gambaran terhadap variabel-variabel penelitian menurut responden. Analisis mengenai tanggapan responden perlu dilakukan untuk mengetahui persepsi responden terhadap pernyataan-pernyataan yang telah diberikan melalui kuesioner. Tanggapan responden terhadap penelitian yang telah dilakukan, terlihat jawaban responden dari kuesioner yang telah diberikan. Pernyataan terdiri dari 33 item pernyataan yang digunakan sebagai data primer. 33 item pernyataan ini berasal dari variabel penelitian, dari variabel kepuasan kerja terdapat 9 item pernyataan, komunikasi 9 item pernyataan, motivasi 15 item pernyataan, maka penulis akan mendeskripsikan masing-masing item pernyataan secara terpisah, dan dari analisis tersebut dapat diketahui berapa banyak responden yang memilih alternatif jawaban tertentu dan akan diperoleh nilai rata-rata tertinggi hingga terendah.

4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui tanggapan dari responden terhadap variabel penelitian maka dilakukan analisis terhadap jawaban dari responden yang berkaitan dengan pernyataan yang telah diberikan. Variabel kepuasan kerja memiliki 9 indikator yang terdiri dari 3 dimensi. Masing-masing indikator memiliki 5 pilihan jawaban mulai dari sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju. Tabel berikut disajikan jawaban responden dari hasil penyebaran kuesioner.

Tabel 4.3 Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

No	Kepuasan kerja	Skor Jawaban					Total	Rata-Rata	Ket
	Kondisi Kerja	STS	TS	KS	S	SS			
1.	Kondisi kenyamanan untuk bekerja di tempat kerja saya sudah memadai	0	2	22	36	12	274	3,81	Puas
2.	Fasilitas-fasilitas yang sudah disediakan perusahaan sudah memudahkan saya dalam melakukan pekerjaan	0	2	14	41	15	285	3,96	Puas
3.	Kebersihan pada tempat kerja saya sudah sangat baik	0	0	12	46	14	290	4,03	Puas
Rata-Rata									3,93
No	Kepuasan Kerja	Skor Jawaban					Total	Rata-Rata	Ket
	Gaji	STS	TS	KS	S	SS			
4.	Perusahaan sudah memberikan gaji sesuai dengan standar yang berlaku	0	1	4	33	34	316	4,39	Sangat puas
5.	Perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan keluarga saya	1	2	7	39	23	297	4,13	Puas
6.	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggungjawab yang diberikan	0	0	3	41	28	313	4,35	Sangat Puas
Rata-Rata									4,29
No	Kepuasan Kerja	Skor Jawaban					Total	Rata-Rata	Ket
	Rekan Kerja	STS	TS	KS	S	SS			
7.	Saya merasa senang bekerja dengan rekan kerja yang bisa memberikan dukungan	0	2	5	43	22	301	4,18	Puas
8.	Saya memiliki rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	0	4	8	39	21	293	4,07	Puas
9.	Saya memilki rekan kerja yang dapat menciptakan suasana yang harmonis	0	3	9	42	18	291	4,04	Puas
Rata-Rata									4,09

Keterangan:

1,00-1,79 Sangat Tidak Puas

1,80-2,59 Tidak Puas

2,60-3,39 Cukup Puas

3,40-4,19 Puas

4,20-5,00 Sangat Puas

Dari tabel 4.3 diketahui bahwa rata-rata jawaban responden pada variabel kepuasan kerja dilihat sebesar 4,10 dan rata-rata dimensi yang nilainya $<4,10$ pada variabel kepuasan kerja yaitu dimensi kondisi kerja yaitu $3,93 < 4,10$, yang artinya pada variabel kepuasan kerja dalam dimensi kondisi kerja masih perlu ditingkatkan karena masih kurang terpenuhinya kenyamanan untuk bekerja di tempat kerja karyawan, fasilitas-fasilitas yang disediakan perusahaan belum memadai untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan kebersihan pada tempat kerja yang masih kurang. Variabel kepuasan kerja dengan dimensi rekan kerja yaitu $4,09 < 4,10$, yang artinya masih perlu ditingkatkan karena masih kurangnya partisipasi rekan kerja untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan rekan kerja kurang dapat menciptakan suasana yang harmonis dalam lingkungan organisasi.

4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komunikasi

Untuk mengetahui tanggapan dari responden terhadap variabel penelitian maka dilakukan analisis terhadap jawaban responden yang berkaitan dengan pernyataan yang telah diberikan. Variabel komunikasi memiliki 9 indikator. Masing-masing indikator memiliki 5 pilihan jawaban, mulai dari sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju. Tabel berikut disajikan jawaban responden dari hasil penyebaran kuesioner.

Tabel 4.4 Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Komunikasi

No	Komunikasi	Skor Jawaban					Total	Rata-Rata	Ket.
	Komunikasi Vertikal	STS	TS	KS	S	SS			
1.	Atasan selalu mengkomunikasikan informasi mengenai tugas	0	1	9	33	29	312	4,33	Sangat Baik
2.	Atasan selalu mengkomunikasikan hasil kinerja bawahan	0	2	11	28	31	286	3,97	Baik
3.	Atasan selalu mendiskusikan kebijaksanaan baru dalam mengatasi masalah perusahaan	0	5	10	36	21	289	4,01	Baik
Rata-Rata								4,16	
No	Komunikasi	Skor Jawaban					Total	Rata-Rata	Ket.
	Komunikasi Horizontal	STS	TS	KS	S	SS			
4.	Saya dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan atasan	0	0	7	44	21	302	4,19	Baik
5.	Setiap kendala pekerjaan yang terjadi karyawan mengkomunikasikan kepada atasan	0	1	14	39	18	290	4,03	Baik
6.	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan atasan perusahaan	0	0	6	50	16	298	4,14	Baik
Rata-Rata								4,12	
No	Komunikasi	Skor Jawaban					Total	Rata-Rata	Ket.
	Komunikasi Diagonal	STS	TS	KS	S	SS			
7.	Perusahaan selalu berkomunikasi dengan cabang lain untuk meningkatkan informasi penting demi kemajuan perusahaan	0	1	6	52	13	293	4,07	Baik
8.	Komunikasi yang dilakukan organisasi kepada khalayak selalu bersifat informatif	1	2	10	51	8	279	3,88	Baik
9.	Komunikasi antar khalayak kepada organisasi selalu berjalan dengan baik	1	0	13	51	7	279	3,88	Baik
Rata-Rata								3,94	

Keterangan:

1,00-1,79 Sangat Tidak Baik

1,80-2,59 Tidak Baik

2,60-3,39 Cukup Baik

3,40-4,19 Baik

4,20-5,00 Sangat Baik

Dari tabel 4.4 diketahui bahwa rata-rata jawaban responden pada variabel komunikasi sebesar 4,07 dan rata-rata dimensi yang nilainya <4,07 adalah dimensi komunikasi diagonal yaitu 3,94<4,07, yang artinya pada variabel komunikasi masih perlu ditingkatkan pada dimensi diagonal point nomor 8 dan 9 yang masih belum baik yaitu komunikasi yang dilakukan organisasi masih kurang informatif pada khalayak dan komunikasi antar khalayak kepada organisasi belum berjalan dengan baik. Kemudian terlihat pada dimensi vertical pada point 2 dan 3 masih kurang baik yaitu atasan belum melakukan komunikasi hasil kinerja bawahan dan atasan belum mendiskusikan kebijakan baru untuk mengatur masalah perusahaan. Selanjutnya pada dimensi komunikasi horizontal yang masih perlu ditingkatkan yaitu pada point 5 yaitu karyawan belum mengkomunikasikan setiap kendala pekerjaan kepada atasannya.

4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi

Variabel Lingkungan Kerja memiliki 15 indikator. Masing-masing indikator memiliki 5 pilihan jawaban, mulai dari sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju. Tabel berikut disajikan jawaban responden dari sebaran kuesioner.

Tabel 4.5 Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi

No	Motivasi	Skor Jawaban					Total	Rata-Rata	Ket.
	Kebutuhan Fisiologis	STS	TS	KS	S	SS			
1.	Perhargaan atau pengakuan atas suatu kinerja yang dicapai akan menjadi perangsang yang kuat untuk memotivasi saya dalam melakukan pekerjaan	0	2	11	20	39	312	4,33	Sangat Termotivasi

No	Motivasi	Skor Jawaban					Total	Rata-Rata	Ket.
	Kebutuhan Fisiologis	STS	TS	KS	S	SS			
2.	Kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan	0	1	9	53	9	286	3,97	Termotivasi
3.	Keinginan melakukan selalu lebih baik dan lebih efisien dari waktu ke waktu	0	1	11	46	14	289	4,01	Termotivasi
Rata-rata								4,10	

No	Motivasi	Skor Jawaban					Total	Rata-Rata	Ket.
	Kebutuhan Rasa Aman	STS	TS	KS	S	SS			
4.	Perusahaan menciptakan kondisi kerja yang aman	0	2	12	44	14	286	3,97	Termotivasi
5.	Pengelolaan lingkungan kerja sudah baik	0	2	19	39	12	277	3,85	Termotivasi
6.	Keselamatan kerja diperusaan ini sudah diperhatikan dengan baik	0	5	19	34	14	273	3,79	Termotivasi
Rata-rata								3,87	

No	Motivasi	Skor Jawaban					Total	Rata-rata	Ket.
	Kebutuhan Sosial	STS	TS	KS	S	SS			
7.	Keinginan orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing	0	2	5	54	11	290	4,03	Termotivasi
8.	Keinginan memiliki pengaruh, dihormati dan senang mengatur sebagian manusia lainnya	0	2	10	46	14	288	4,00	Termotivasi

No	Motivasi	Skor Jawaban					Total	Rata-rata	Ket.
	Kebutuhan Sosial	STS	TS	KS	S	SS			
9.	Senang dengan tugas yang dibebankan kepadanya atau statusnya dan cenderung untuk lebih peduli dengan kebanggaan, prestise dan memperoleh pengaruh terhadap manusia lainnya	0	1	7	44	20	299	4,15	Termotivasi
Rata-rata								4,06	

No	Motivasi	Skor Jawaban					Total	Rata-Rata	Ket
	Kebutuhan Akan Harga Diri	STS	TS	KS	S	SS			
10.	Perusahaan memberikan kedudukan kepada karyawan yang berprestasi	0	0	15	18	39	312	4,33	Sangat Termotivasi
11.	Perusahaan menghormati karyawan dengan memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi	0	1	15	9	47	318	4,42	Sangat Termotivasi
12.	Perusahaan memberikan jaminan nama baik untuk karyawan	0	8	4	44	16	284	3,94	Termotivasi
Rata-Rata								4,23	
No	Motivasi	Skor Jawaban					Total	Rata-Rata	Ket
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	STS	TS	KS	S	SS			
13.	Mendapatkan pujian dari atasan atas pekerjaan yang anda lakukan sehingga termotivasi untuk melakukan pekerjaan lebih baik	0	4	11	41	16	285	3,96	Termotivasi

No	Motivasi	Skor Jawaban					Total	Rata-Rata	Ket
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	STS	TS	KS	S	SS			
14.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensinya untuk lebih maju	0	1	6	27	38	318	4,42	Sangat Termotivasi
15.	Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan perangsang yang kuat untuk memotivasi saya dalam bekerja	0	1	6	24	41	321	4,46	Sangat Termotivasi
Rata-Rata								4,28	

1,00-1,79 Sangat Tidak Termotivasi

1,80-2,59 Tidak Termotivasi

2,60-3,39 Cukup Termotivasi

3,40-4,19 Termotivasi

4,20-5,00 Sangat Termotivasi

Dari tabel 4.5 diketahui bahwa rata-rata jawaban responden pada variabel motivasi karyawan sebesar 4,11 dan rata-rata dimensi yang nilainya $<4,11$ adalah dimensi kebutuhan fisiologis yaitu $4,10 < 4,11$, yang artinya masih perlu ditingkatkan pada point nomor 2 dan 3 yang masih belum mampu mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang sudah ditentukan dan kurangnya keinginan melakukan untuk selalu lebih baik dan lebih efisien dari waktu ke waktu. Dimensi kebutuhan rasa aman yaitu $3,87 < 4,11$, yang artinya masih perlu ditingkatkan karna masih kurangnya perusahaan menciptakan kondisi kerja yang aman, pengelolaan lingkungan kerja yang belum baik dan keselamatan kerja diperusahaan belum diperhatikan dengan baik. Dimensi kebutuhan sosial yaitu $4,06 < 4,11$, yang artinya perlu ditingkatkan terutama pada point 7 dan 8 yang

masih belum baik dimana masih kurangnya keinginan untuk berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya dan kurangnya keinginan memiliki pengaruh, dihormati dan senang mengatur sebagian manusia lainnya.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian untuk memenuhi persyaratan untuk memperoleh penaksiran yang terbaik. Adapun uji yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diujikan pada masing-masing variabel penelitian yang meliputi: komunikasi, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Pengujian normalitas menggunakan teknik analisis *Kolmogorov-Smirnov* dan untuk perhitungannya menggunakan program *SPSS*. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Hasil uji normalitas untuk masing-masing variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.6 Hasil Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.23149793
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.060
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* dari semua variabel penelitian adalah lebih besar dari nilai signifikan (0,05) atau 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinearitas pada data penelitian. Hal tersebut dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance value* dan *Varians Inflation factor (VIF)*. Multikolinearitas terjadi jika nilai VIF (*Varian inflation factor*) > 5 . Sebaliknya jika nilai VIF (*Varian inflation factor*) < 5 , maka tidak terjadi Multikolinearitas.

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komunikasi	.958	1.044
	Motivasi	.958	1.044

Pada Tabel 4.7 berdasarkan pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *tolerance* dan VIF untuk variabel komunikasi dan motivasi adalah $0,958 > 0,10$ sementara nilai VIF variabel komunikasi dan motivasi adalah $1,044 < 10,00$. Oleh karena itu data dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas:

Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.303E-15	6.154		.000	1.000
	Komunikasi	.000	.090	.000	.000	1.000
	Motivasi	.000	.065	.000	.000	1.000

Hasil dari uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode Uji Glejser, dapat dilihat pada Tabel 4.8 nilai korelasi antara variabel komunikasi dan motivasi dengan *Unstandardized Residual* memiliki signifikansi lebih dari 0,05 yaitu signifikansi untuk variabel motivasi adalah 1,000 dan untuk variabel komunikasi adalah 1,000. Nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.5 Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis seberapa besar hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS. Adapun bentuk umum persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja

X₁ = Komunikasi

X₂ = Motivasi

b₁ = Koefisien regresi komunikasi

b₂ = Koefisien regresi motivasi

a = Konstanta

e = Error

Berdasarkan pengujian menggunakan SPSS *for windows*, maka hasil persamaan regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.519	6.154		4.309	.000
	Komunikasi	.267	.090	.321	2.743	.040
	Motivasi	.174	.065	.312	2.680	.009

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat ditulis dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,321X_1 + 0,312X_2$$

Diketahui persamaan diatas mempunyai makna bahwa koefisien regresi pada variabel komunikasi adalah beta sebesar 0,321 dengan tingkat signifikansi $0,040 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Kota Padang Sidempuan, yang artinya jika variabel komunikasi semakin baik maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Selanjutnya pada koefisien regresi variabel motivasi adalah beta sebesar 0,312 dengan tingkat signifikansi $0,009 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Kota Padang Sidempuan, yang artinya jika motivasi meningkat maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan.

Dilihat dari besarnya koefisien regresi yang diperoleh dari hasil perhitungan, bahwa variabel komunikasi memiliki koefisien regresi paling besar, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Kota Padang Sidempuan.

4.6 Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (Komunikasi dan Motivasi) terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja). Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$).

Tabel 4.10 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.341	.116	.090	4.293

Berdasarkan pada Tabel 4.10 koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,116, hasil ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Artinya sumbangan pengaruh variabel komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja hanya 11,6% sedangkan sisanya 88,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.7 Pengujian Hipotesis

4.7.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh atau hubungan positif dan signifikan variabel bebas berupa komunikasi dan motivasi terhadap variabel terikat berupa kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Kota Padang Sidempuan.

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel 72 dan jumlah keseluruhan variabel adalah 3, sehingga diperoleh.

- 1) df (pembilang) = $3 - 1 = 2$
- 2) df (penyebut) = $72 - 3 = 69$

Nilai F_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$ ($2:69$) = 3.13. Dengan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Maka hasil uji simultan (uji-F) sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164.441	2	82.220	4.461	.015 ^b
	Residual	1253.390	69	18.432		
	Total	1417.831	70			

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dilihat hasil Uji F secara simultan, diperoleh nilai $F_{hitung} = 4.461$ dengan tingkat signifikansi 0.015. Sedangkan nilai $F_{tabel} = 3.13$. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4.461 > 3.13$) dan tingkat signifikansi ($0.015 < 0.05$) dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel

bebas yaitu komunikasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Kota Padang Sidempuan.

4.7.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji-t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah komunikasi dan motivasi secara parsial atau masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Kota Padang Sidempuan. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Besar nilai T_{tabel} untuk $\alpha = 5\%$ (0.05) adalah 1.667.

Tabel 4.12 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.519	6.154		4.309	.000
	Komunikasi	.267	.090	.321	2.743	.040
	Motivasi	.174	.065	.312	2.680	.009

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa:

- 1) Variabel Komunikasi adalah 2.743 dengan tingkat signifikansi 0.040 dan nilai t_{table} pada $\alpha 5\%$ dan $df1 = 69$ adalah 1.667. Variabel Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Kota Padang Sidempuan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi $0.040 < 0.05$ dan Nilai t_{hitung} (2.743) $> t_{tabel}$ 1.667 artinya jika variabel Komunikasi tidak dimaksimalkan

dengan baik maka kemungkinan akan mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan.

- 2) Variabel Motivasi adalah 2.680 dengan tingkat signifikansi 0.009 dan nilai t_{tabel} pada α 5% dan $df = 69$ adalah 1.667. Variabel Motivasi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pada karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Kota Padang Sidempuan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi $0.009 < 0.05$ dan Nilai thitung $(2.680) > t_{\text{tabel}} (1.657)$ artinya jika Motivasi tidak dimaksimalkan dengan baik maka kemungkinan akan mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan.

4.8 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif antara komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Kota Padang Sidempuan, dimana semakin baik variabel komunikasi dan motivasi maka akan semakin meningkat variabel kepuasan kerja. Dalam pembahasan ini akan membahas lebih jelas mengenai pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Kota Padang Sidempuan.

4.8.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda variabel komunikasi memiliki pengaruh sebesar 0,267 terhadap variabel kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Kota Padang Sidempuan dengan kata lain bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja,

yang. Dari hasil uji t variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Kota Padang Sidempuan, hal ini terlihat dari nilai signifikansi $0,040 < 0,05$ artinya semakin baik penerapan komunikasi yang sesuai dengan harapan karyawan dapat mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil rata-rata jawaban responden pada variabel komunikasi sebesar 4,07 dikategorikan baik, hal ini menandakan apabila komunikasi berjalan dengan baik di PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Kota Padang Sidempuan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Dengan komunikasi yang baik, karyawan bisa memiliki hubungan yang lebih baik dan juga bisa menghindari terjadinya kesalahpahaman antar kedua belah pihak.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui rata-rata dimensi yang nilainya $< 4,07$ adalah dimensi komunikasi diagonal yaitu $3,94 < 4,07$, yang artinya pada variabel komunikasi masih perlu ditingkatkan pada dimensi diagonal masih belum baik yaitu komunikasi yang dilakukan organisasi masih kurang informatif pada khalayak dan komunikasi antar khalayak kepada organisasi belum berjalan dengan baik. Kemudian terlihat pada dimensi vertical pada point 2 dan 3 masih kurang baik yaitu atasan belum melakukan komunikasi hasil kinerja ke bawahan dan atasan belum mendiskusikan kebijakan baru untuk mengatur masalah perusahaan. Selanjutnya pada dimensi komunikasi horizontal yang masih perlu ditingkatkan yaitu pada point 5 yaitu karyawan belum mengkomunikasikan setiap kendala pekerjaan kepada atasannya.

Berdasarkan tanggapan responden dari pernyataan variabel kepuasan kerja sebesar 4,10 dan rata-rata dimensi yang nilainya $< 4,10$ pada variabel kepuasan

kerja yaitu dimensi kondisi kerja yaitu $3,93 < 4,10$, yang artinya pada variabel kepuasan kerja dalam dimensi kondisi kerja masih perlu ditingkatkan karena masih kurang terpenuhinya kenyamanan untuk bekerja di tempat kerja karyawan, fasilitas-fasilitas yang disediakan perusahaan belum memadai untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan kebersihan pada tempat kerja yang masih kurang. Variabel kepuasan kerja dengan dimensi rekan kerja yaitu $4,09 < 4,10$, yang artinya masih perlu ditingkatkan karena masih kurangnya partisipasi rekan kerja untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan rekan kerja kurang dapat menciptakan suasana yang harmonis dalam lingkungan organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan Hermawan dan Suwandana (2019) pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisiensi beta 0,669 bernilai positif. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ mengidentifikasi bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik komunikasi yang diberikan semakin kuat tingkat kepuasan kerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi terhadap kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

4.8.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Kota Padang Sidempuan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,174. Dan hasil uji t menunjukkan

bahwa variabel motivasi Variabel motivasi adalah 2.680 dengan tingkat signifikansi 0.009 dan nilai t_{tabel} pada α 5% dan $df = 69$ adalah 1.667. Variabel Motivasi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Kota Padang Sidempuan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi $0.009 < 0.05$ artinya jika karyawan yang merasakan tingkat motivasi yang tinggi maka karyawan dalam bekerja dapat menciptakan kepuasan kerja yang tinggi pula.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa rata-rata jawaban responden pada variabel motivasi karyawan sebesar 4,11 dan rata-rata dimensi yang nilainya $< 4,11$ adalah dimensi kebutuhan fisiologis yaitu $4,10 < 4,11$, yang artinya masih perlu ditingkatkan dimana perusahaan masih belum mampu mencapai hubungan kepada standar yang sudah ditentukan dan kurangnya keinginan melakukan untuk selalu lebih baik dan lebih efisien dari waktu ke waktu. Dimensi kebutuhan rasa aman yaitu $3,87 < 4,11$, yang artinya masih perlu ditingkatkan karna masih kurangnya perusahaan menciptakan kondisi kerja yang aman, pengelolaan lingkungan kerja yang belum baik dan keselamatan kerja dipusahaan belum diperhatikan dengan baik. Dimensi kebutuhan sosial yaitu $4,06 < 4,11$, yang artinya perlu ditingkatkan dimana masih kurangnya keinginan untuk berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya dan kurangnya keinginan memiliki pengaruh, dihormati dan senang mengatur sebagian manusia lainnya.

Semakin baik motivasi yang diberikan perusahaan dalam hal seperti gaji yang didapat sesuai dengan kebutuhan, perusahaan menyediakan perumahan bagi karyawan, perusahaan memberikan jaminan perlindungan kecelakaan kerja,

memberikan jaminan kesehatan karyawan, suasana hubungan kerja yang sangat baik, atasan selalu memberikan dukungan kepada karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya, terciptanya suasana hubungan yang saling menghormati antara senior dan junior di dalam pekerjaan, memberikan ucapan selamat atau penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi dalam menyelesaikan tugasnya, karyawan memiliki keahlian sesuai pekerjaan mereka, dan memiliki keterampilan sesuai dengan yang saya miliki. Motivasi yang ada dari karyawan di sebuah perusahaan tidak lepas dari peran organisasi itu sendiri dalam memberikan motivasi, dimana motivasi yang tinggi dari karyawan didorong oleh timbal balik yang dilakukan oleh perusahaan terhadap kontribusi yang dilakukan oleh karyawan sehingga sampai dimana karyawan memiliki rasa kerelaan, dan juga loyal terhadap perusahaan dikarenakan kebutuhannya sudah tercapai. Hal ini sesuai dengan Prabu (2005:24) yang menyatakan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang sangat besar dalam kepuasan kerja para karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kartika dan Kaihatu (2010) menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, nilai t hitung adalah 3,326 dengan signifikansi 0,001 karena signifikansi $0,001 < 0,05$ maka hipotesis diterima yaitu motivasi berpengaruh secara signifikan yaitu terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan hasil penelitian Suryawan dan Andrew (2013) hasil korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif tetapi cenderung lemah antara motivasi dan kepuasan kerja. Selain itu juga diketahui bahwa variasi variabel kepuasan kerja hanya mampu dijelaskan sebesar 22,1% oleh variasi variabel motivasi sedangkan

77,9% yang lain dijelaskan oleh variasi variabel di luar motivasi. Dan hasil penelitian Hidayat *et.al* (2014), hasil analisis regresi pada motivasi dan kepuasan kerja dalam hasil uji F diketahui nilai F hitung sebesar 35,950 dengan tingkat signifikansi 0,000 atau $\alpha < 0,05$, hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

1. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diketahui bahwa variabel komunikasi dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Kota Padang Sidempuan.
2. Berdasarkan hasil uji secara parsial variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Kota Padang Sidempuan. Artinya semakin baik komunikasi didalam perusahaan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Kota Padang Sidempuan. Artinya semakin baik motivasi yang diberikan perusahaan maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti memberi saran sebagai berikut:

1. Saran peneliti pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Kota Padang Sidempuan, diharapkan perusahaan lebih memperhatikan kondisi kerja seperti kenyamanan kerja para karyawan, pemenuhan terhadap fasilitas harusnya lebih diperhatikan agar memudahkan karyawan untuk bekerja lebih baik, dan perusahaan harus lebih memperhatikan keadaan lingkungan agar tetap bersih. Selain itu seseorang yang melakukan sesuatu diluar tanggung jawab pekerjaannya atau saling membantu sesama rekan kerja akan menghasilkan organisasi yang sukses dan menjaga rasa solidaritas antara rekan kerja sebagaimana mestinya.
2. Diharapkan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Kota Padang Sidempuan agar dapat meningkatkan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, untuk meningkatkan komunikasi atasan perlu mengkomunikasikan hasil kinerja bawahan dan atasan mendiskusikan kebijakan baru dalam mengatasi masalah, begitu juga pada kendala pekerjaan, karyawan perlu mengkomunikasikan kepada atasan. Selain itu penyampaian informasi antar sesama rekan kerja masih belum maksimal perlu ditingkatkan kembali agar tercipta hubungan yang baik yang akhirnya memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

3. Diharapkan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Kota Padang Sidempuan lebih memperhatikan peraturan perusahaan yang akan membawa dampak pada sisi hubungan kerja. Perusahaan lebih memberikan motivasi dalam hal seperti perlunya peningkatan kondisi kerja yang aman, lebih memperhatikan pengelolaan lingkungan kerja dan keselamatan kerja para karyawan dan perusahaan harus memperhatikan kebutuhan sosial supaya menumbuhkan perilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Antoni, Feri. (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara*. Surabaya, Tesis Univeristas 17 Agustus.
- Ardiansyah, Dimas Okta. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulung Agung). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol.3 No.1.
- Arief, Mohammad Yahya. (2020). Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Situbondo. *Open Journal Sistem*, [Http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI](http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI). Vol.14 No.10
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Armstrong, Thomas. (2002). *7 Kind of Smart (Menemukan dan Meningkatkan Kecerdasan Anda berdasarkan Teori Multiple Intelegence)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- As'ad, Moch. (2004). *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberti.
- Aslam, Hassan Danial., Aslam, Mehmood., Ali, Naeem., Habib, Badar., & Jabeen, Madiha. (2013). Human Resource Planning Practice in Managing Human Resource: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*, Vol. 3, No. 1.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (studi kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia) *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, No.2.
- Carnegie, Dale. (2000). *Cara Cepat dan Mudah Berbicara Efektif*. Jakarta: Pustaka.
- Colquitt, J.A. (2013). *Organizational Behavior (Improvin Performance and Commitment in the Workplace)*. New York: McGraw-Hill Education.
- Cong, Nguyen Nhat., and Van, Dung Nguyen. 2013. Effects Of Motivation And Job Satisfaction On Employees Performance at Petrovietnam Nghe an Construction (PVNC). *Internationel Journal of Business and Social Science*. Vol.4, No.6. Page 212-217.

- Darijani, Ali., Soltani, Hassan dan Pourroostaei, Mohammad Ali. (2014). Impact of the effectiveness of organizational communication on job satisfaction through job motivation of employees of Shiraz Telecommunication Company. *WALIA Journal 30(S3)*. Page 43-51.
- Dwijayanti, Kadek Desi. 2013. Pengaruh Kompensasi Finansial Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bakungsari Hotel di Kuta, Bandung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol.1 No. 1. Page 44-56.
- George, J. M. & Jones, G. R. (2005). *Essentials of Managing Organizational Behavior*. 4th ed. New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James John M, Ivancevich, James H, Donnelly, Jr. 2011. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Semarang :Binapura Aksara.
- Handayani, Dewi sartika. 2014. Hubungan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda. *eJurnal Ilmu Komunikasi*. Vol. 2 No. 4. Page 41-52.
- Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempatbelas. Jakarta: Penerbit: Bumi Aksara
- Hayes, Theodore L., Harter., J.K., and Schmidt, F.L. (2010). Business-Unit Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, Vol.87, pp.268-79.
- Hermawan, A.A Didi., Swandana & I Gusti Made. (2019). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*. Vol.8 No.7.
- Hidayat, M. Fadli. Perizade, Badia & Bakri A. Supardi. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Alih Daya (*outsourcing*) di Palembang Square, *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*. Tahun XI No.2.
- Kartika, Endo Wijaya & Kaihatu. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon (Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.12, No. 1.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Novieka., & Prasetya, Arik. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT. PLN Persero Area Pasuruan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 61 No.4.
- Novita, Nita., Salim, Ubud & Troena, Eka Afnan. (2002). *Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan tetap PT. Tambang Batu Bara Bukit Asam)*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Paramiti, Widya., Khoiriyah, Siti & Handaru, Agung Wahyu. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Vol. 9, No.1.
- Prabu, A & Desember. (2005). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muaea Enim. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*. Vol. 3, No. 6.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan; dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta: Erlangga
- Saleem, Rizwan., Azeem, Mahmood and Asif, Mahmood. (2010). Effect of Wark Motivation on Job Sotisfaction in Mobile Tellecommunication Service Organizations of Pakistan. *Internasional Journal of Business and Management*, 5 (11): h:213-222.
- Sekaran, Uma. (2006). *Metodelogi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siregar, Ina Namora Putri., Taslim, Nana., Wijaya, Caroline., Benny., & Mirzal, Rahmat Butar Butar. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi (Brastagi Supermarket). *Jurnal Wahana Inovasi*. Vol. 8. No. 1.
- Springer, Gery Jon. (2011). A Study of Job Motivation, Satisfaction, and Performance among Bank Employees. *Journal of Global Business Issues*, 5(1), PP: 29-42.
- Sudiro, A & Sumanang, N.F.A. (2005). Pengaruh Komunikasi Yang Efektif Dalam Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tirta Investama Pandaan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 3 (3). Hlm 204-211.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

- Suhartono. (2015). The Effect of Work Motivation Factors on Job Satisfaction in XY Company, *Journal Ibuss Management*. Vol. 3. No.1.
- Suryawan, Ian Nurpatria dan Andrew, Richard. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Media Riset Bisnis & Manajemen*. Vol. 13. No.1.
- Sutrischastini, Ary dan Riyanto, Agus. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat daerah Kabupaten Gunung Kidul. *Jurnal kajian Bisnis*. Vol.23 No. 2. Page 121-137.
- Suanto, Agus. (2019). Pola Komunikasi Jurnalistik Dalam Perspektif Islam. *Jurnal STAI Tebingtinggi Deli-Sumut*. Volume IV No. 02 Januari-Juni 2019
- Tarigan, Sri Aprianti. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matrix Jaya Indomas Medan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*. Vol. 2. No.1.
- Tella, A.,Ayeni, C.O. and Popoola, S.O. 2007. Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment Of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo state, Nigeria. *Library Philosophy and practice*. Page 1-6.
- Wagner, John A. & Hollenbeck, John R. (2010). *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*. New York: Routledge.
- Wardani, Ratna Dwi. (2008). Analisis Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Karyawan PT. Nippon Indosari Corpindo Bekasi. *Jurnal MBIPB*. Vol. 2, No.6; 197.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan, I Dewa Gede & Sudharma, I Nyoman. (2015). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 4 No. 10.

LAMPIRAN



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
*Sekretariat: Jalan W.R. Supratman Kandang Limun Kompleks Gedung S
Universitas Bengkulu Kode Pos: 38371*

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Sdr

Di PT. Sumber Cipta Multiniaga

Kota Padang Sidempuan

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Leli Saputri

NPM : C1B016035

Jurusan/Fakultas : Manajemen/Ekonomi dan Bisnis

Saya adalah mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bengkulu yang sedang menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana, dengan judul penelitian **“Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Kota Padang Sidempuan”**. Oleh karena itu, kepada Bapak/Ibu mohon bantuannya untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan kuesioner berikut ini.

Kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian dan tidak untuk dipublikasikan. Seluruh informasi yang diperoleh dari kuesioner ini hanya akan saya gunakan untuk keperluan penelitian saja dan saya akan menjaga kerahasiaannya.

Demikian, saya ucapkan terimakasih atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Isi data identitas anda
2. Berilah tanda *chek list* (\surd) untuk menjawab pertanyaan yang anda anggap paling sesuai dengan pilihan anda.
3. Pilihan Jawaban:
 - STS : Sangat Tidak Setuju (1)
 - TS : Tidak Setuju (2)
 - KS : Kurang Setuju (3)
 - S : Setuju (4)
 - SS : Sangat Setuju (5)

IDENTITAS RESPONDEN

Nama : (Boleh tidak diisi)

Umur : 21-30 Tahun 31-40 Tahun
 >41 Tahun

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Pendidikan terakhir : SMA Diploma Sarjana Lainnya

Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban Pilihan				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1.	Kondisi kenyamanan untuk bekerja di tempat kerja saya sudah memadai					
2.	Fasilitas-fasilitas yang sudah disediakan perusahaan sudah memudahkan saya dalam melakukan pekerjaan					
3.	Kebersihan pada tempat kerja saya sudah sangat baik					
4.	Perusahaan sudah memberikan gaji sesuai dengan standar yang berlaku					
5.	Perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan keluarga saya					
6.	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggungjawab yang diberikan					
7.	Saya merasa senang bekerja dengan rekan kerja yang bisa memberikan dukungan					
8.	Saya memiliki rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan					
9.	Saya memiliki rekan kerja yang dapat menciptakan suasana yang harmonis					

Variabel Komunikasi (X₁)

No	Pernyataan	Jawaban Pilihan				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1.	Atasan selalu mengkomunikasikan informasi mengenai tugas					
2.	Atasan selalu mengkomunikasikan hasil kinerja bawahan					
3.	Atasan selalu mendiskusikan kebijaksanaan baru dalam mengatasi masalah perusahaan					
4.	Saya dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan atasan					
5.	Setiap kendala pekerjaan yang terjadi karyawan mengkomunikasikan kepada atasan					
6.	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan atasan					
7.	Perusahaan selalu berkomunikasi dengan cabang lain untuk meningkatkan informasi penting demi kemajuan perusahaan					
8.	Komunikasi yang dilakukan organisasi kepada khalayak selalu bersifat informatif					
9.	Komunikasi antar khalayak kepada organisasi selalu berjalan dengan baik					

Variabel Motivasi (X₂)

No	Pernyataan	Jawaban Pilihan				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1.	Perhargaan atau pengakuan atas suatu kinerja yang dicapai akan menjadi perangsang yang kuat untuk memotivasi saya dalam melakukan pekerjaan					
2.	Kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan					
3.	Kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan					
4.	Perusahaan menciptakan kondisi kerja yang aman					
5.	Pengelolaan lingkungan kerja sudah baik					
6.	Keselamatan kerja diperusaaan ini sudah diperhatikan dengan baik					
7.	Keinginan orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing					
8.	Keinginan memiliki pengaruh, dihormati dan senang mengatur sebagian manusia lainnya					
9.	Senang dengan tugas yang dibebankan kepadanya atau statusnya dan cenderung untuk lebih peduli dengan kebanggaan, prestise dan memperoleh pengaruh terhadap manusia lainnya					
10.	Perusahaan memberikan kedudukan kepada karyawan					

	yang berprestasi					
11.	Perusahaan menghormati karyawan dengan memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi					
12.	Perusahaan memberikan jaminan nama baik untuk karyawan					
13.	Mendapatkan pujian dari atasan atas pekerjaan yang anda lakukan sehingga termotivasi untuk melakukan pekerjaan lebih baik					
14.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensinya untuk lebih maju					
15.	Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan perangsang yang kuat untuk memotivasi saya dalam bekerja					

LAMPIRAN 2: TABULASI DATA

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Kepuasan Kerja

		Correlations									
		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KKTotal
KK1	Pearson Correlation	1	.694**	.607**	.242*	.324**	.164	.182	.381**	.424**	.685**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.041	.006	.168	.125	.001	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
KK2	Pearson Correlation	.694**	1	.585**	.271*	.325**	.176	.189	.375**	.558**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.021	.005	.140	.113	.001	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
KK3	Pearson Correlation	.607**	.585**	1	.325**	.167	.054	.159	.143	.375**	.563**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.005	.162	.651	.181	.231	.001	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
KK4	Pearson Correlation	.242*	.271*	.325**	1	.543**	.428**	.249*	.404**	.398**	.644**
	Sig. (2-tailed)	.041	.021	.005		.000	.000	.035	.000	.001	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
KK5	Pearson Correlation	.324**	.325**	.167	.543**	1	.559**	.552**	.406**	.607**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.006	.005	.162	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
KK6	Pearson Correlation	.164	.176	.054	.428**	.559**	1	.277*	.167	.202	.489**
	Sig. (2-tailed)	.168	.140	.651	.000	.000		.018	.162	.088	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
KK7	Pearson Correlation	.182	.189	.159	.249*	.552**	.277*	1	.291*	.462**	.570**
	Sig. (2-tailed)	.125	.113	.181	.035	.000	.018		.013	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
KK8	Pearson Correlation	.381**	.375**	.143	.404**	.406**	.167	.291*	1	.619**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.231	.000	.000	.162	.013		.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
KK9	Pearson Correlation	.424**	.558**	.375**	.398**	.607**	.202	.462**	.619**	1	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.001	.000	.088	.000	.000		.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
KKTotal	Pearson Correlation	.685**	.710**	.563**	.644**	.765**	.489**	.570**	.664**	.802**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.837	.834	9

2. Komunikasi

		Correlations									
		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	KTotal
K1	Pearson Correlation	1	.767**	.566**	.536**	.395**	.090	.197	.344**	.070	.741**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.453	.097	.003	.561	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
K2	Pearson Correlation	.767**	1	.571**	.493**	.552**	.251*	.182	.429**	.139	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.033	.127	.000	.244	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
K3	Pearson Correlation	.566**	.571**	1	.580**	.303**	.335**	.204	.364**	-.050	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.010	.004	.086	.002	.678	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
K4	Pearson Correlation	.536**	.493**	.580**	1	.418**	.309**	.294*	.265*	.104	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.008	.012	.025	.386	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
K5	Pearson Correlation	.395**	.552**	.303**	.418**	1	-.084	.065	.294*	.355**	.612**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.010	.000		.485	.586	.012	.002	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
K6	Pearson Correlation	.090	.251*	.335**	.309**	-.084	1	.246*	.161	-.156	.353**
	Sig. (2-tailed)	.453	.033	.004	.008	.485		.038	.177	.189	.002
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
K7	Pearson Correlation	.197	.182	.204	.294*	.065	.246*	1	.636**	.463**	.545**
	Sig. (2-tailed)	.097	.127	.086	.012	.586	.038		.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
K8	Pearson Correlation	.344**	.429**	.364**	.265*	.294*	.161	.636**	1	.321**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.002	.025	.012	.177	.000		.006	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
K9	Pearson Correlation	.070	.139	-.050	.104	.355**	-.156	.463**	.321**	1	.377**
	Sig. (2-tailed)	.561	.244	.678	.386	.002	.189	.000	.006		.001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
KTotal	Pearson Correlation	.741**	.816**	.723**	.711**	.612**	.353**	.545**	.674**	.377**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.001	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.807	.799	9

3. Motivasi

		Correlations															
		M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15	MTotal
M1	Pearson Correlation	1	.413**	.333**	.453**	.247*	.401**	.212	.100	.427**	.292*	.213	.085	.216	.332**	.378**	.617**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.000	.037	.000	.074	.403	.000	.013	.073	.477	.088	.004	.001	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
M2	Pearson Correlation	.413**	1	.398**	.254*	.374**	.199	.264*	.302**	.525**	.336**	.229	.145	.225	.245*	.389**	.608**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.031	.001	.094	.025	.010	.000	.004	.053	.224	.057	.038	.001	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
M3	Pearson Correlation	.333**	.398**	1	.224	.126	.084	-.153	.361**	.338**	.320**	.294*	.260*	.342**	.392**	.358**	.555**
	Sig. (2-tailed)	.004	.001		.058	.291	.481	.200	.002	.004	.006	.012	.028	.003	.001	.002	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
M4	Pearson Correlation	.453**	.254*	.224	1	.581**	.233*	.247*	.030	.295*	.017	-.004	-.241*	.103	.110	.227	.405**
	Sig. (2-tailed)	.000	.031	.058		.000	.049	.036	.800	.012	.888	.974	.041	.391	.356	.055	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
M5	Pearson Correlation	.247*	.374**	.126	.581**	1	.225	-.090	.116	.565**	-.032	-.076	-.150	-.011	.153	.247*	.372**
	Sig. (2-tailed)	.037	.001	.291	.000		.057	.451	.333	.000	.788	.523	.207	.924	.198	.036	.001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
M6	Pearson Correlation	.401**	.199	.084	.233*	.225	1	.215	.000	.217	.334**	.373**	.377**	.462**	.339**	.233*	.596**
	Sig. (2-tailed)	.000	.094	.481	.049	.057		.070	1.000	.067	.004	.001	.001	.000	.004	.048	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
M7	Pearson Correlation	.212	.264*	-.153	.247*	-.090	.215	1	.072	-.012	.070	.200	-.054	.190	.109	-.134	.239*
	Sig. (2-tailed)	.074	.025	.200	.036	.451	.070		.546	.923	.557	.092	.654	.110	.364	.263	.043
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
M8	Pearson Correlation	.100	.302**	.361**	.030	.116	.000	.072	1	.392**	.235*	.266*	.098	.270*	.119	.384**	.433**
	Sig. (2-tailed)	.403	.010	.002	.800	.333	1.000	.546		.001	.047	.024	.412	.022	.321	.001	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
M9	Pearson Correlation	.427**	.525**	.338**	.295*	.565**	.217	-.012	.392**	1	.145	.263*	.067	.323**	.323**	.492**	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.012	.000	.067	.923	.001		.224	.026	.576	.006	.006	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
M10	Pearson Correlation	.292*	.336**	.320**	.017	-.032	.334**	.070	.235*	.145	1	.766**	.581**	.428**	.544**	.369**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.013	.004	.006	.888	.788	.004	.557	.047	.224		.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
M11	Pearson Correlation	.213	.229	.294*	-.004	-.076	.373**	.200	.266*	.263*	.766**	1	.583**	.527**	.608**	.302**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.073	.053	.012	.974	.523	.001	.092	.024	.026	.000		.000	.000	.000	.010	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
M12	Pearson Correlation	.085	.145	.260*	-.241*	-.150	.377**	-.054	.098	.067	.581**	.583**	1	.463**	.342**	.182	.495**
	Sig. (2-tailed)	.477	.224	.028	.041	.207	.001	.654	.412	.576	.000	.000		.000	.003	.127	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
M13	Pearson Correlation	.216	.225	.342**	.103	-.011	.462**	.190	.270*	.323**	.428**	.527**	.463**	1	.365**	.239*	.641**
	Sig. (2-tailed)	.068	.057	.003	.391	.924	.000	.110	.022	.006	.000	.000	.000		.002	.043	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
M14	Pearson Correlation	.332**	.245*	.392**	.110	.153	.339**	.109	.119	.323**	.544**	.608**	.342**	.365**	1	.259*	.648**
	Sig. (2-tailed)	.004	.038	.001	.356	.198	.004	.364	.321	.006	.000	.000	.003	.002		.028	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
M15	Pearson Correlation	.378**	.389**	.358**	.227	.247*	.233*	-.134	.384**	.492**	.369**	.302**	.182	.239*	.259*	1	.592**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.002	.055	.036	.048	.263	.001	.000	.001	.010	.127	.043	.028		.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
MTotal	Pearson Correlation	.617**	.608**	.555**	.405**	.372**	.596**	.239*	.433**	.626**	.684**	.702**	.495**	.641**	.648**	.592**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.043	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.835	.834	15

B. Uji Deskriptif

Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KKTotal	72	24	45	36.94	4.182
KTotal	72	26	45	36.67	3.871
MTotal	72	41	74	61.64	6.052
Valid N (listwise)	72				

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.23149793
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.060
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

2. Uji Multikoleniaritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.519	6.154		4.309	.000		
	Komunikasi	-.067	.090	-.087	-.743	.460	.958	1.044
	Motivasi	.174	.065	.312	2.680	.009	.958	1.044

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

3. Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.303E-15	6.154		.000	1.000
	Komunikasi	.000	.090	.000	.000	1.000
	Motivasi	.000	.065	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: Abs_RES

D. Uji Regresi Linear Berganda

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Komunikasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.341 ^a	.116	.090	4.293	.116	4.461	2	68	.015

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164.441	2	82.220	4.461	.015 ^b
	Residual	1253.390	68	18.432		
	Total	1417.831	70			

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.519	6.154		4.309	.000
	Komunikasi	.267	.090	.321	2.743	.040
	Motivasi	.174	.065	.312	2.680	.009

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Lampiran 3

Kepuasan Kerja									Komunikasi									Motivasi															
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
3	4	4	5	3	5	3	3	3	3	4	4	5	4	5	5	5	3	3	4	5	4	3	3	4	4	3	5	5	4	5	5	4	
3	3	4	4	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5	3	4	4	4	4	3	4	5	3	3	5	2	3	4	4	3	4	5	2	
3	4	5	5	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	3	4	5	5	4	3	5	4	5	4	3	
3	3	3	4	4	4	5	4	3	5	4	3	5	4	4	5	4	3	5	3	3	4	3	4	5	3	4	3	5	4	5	3	4	
3	4	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	4	3	2	3	2	4	2	3	3	
3	2	4	5	3	4	3	4	2	2	3	2	3	5	4	4	3	5	3	4	5	4	5	3	2	4	5	3	3	4	5	3	5	
3	4	3	5	4	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4	2	3	2	4	3	4	5	3	3	3	4	2	3	4	3	
4	5	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	5	3	5	4	3	4	5	3	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	5	4	3	
3	4	3	3	2	4	4	3	2	3	3	2	4	3	3	3	1	4	3	3	4	3	4	4	4	2	2	3	4	2	4	4	4	
3	4	4	3	5	4	5	3	5	4	3	5	4	3	4	5	4	5	3	4	3	4	5	3	4	5	3	4	5	4	2	3	4	
3	2	3	4	3	4	2	5	3	4	3	2	4	5	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	4	
4	3	4	2	1	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3	
3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4
3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	5	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5
3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5
3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	
3	3	4	5	4	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	2	4	4	4	5	5	4	4	4	5	
3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5
5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	
4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	
4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	
5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	
5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4
4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	
4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	
4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	

5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5		
4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	
4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5		
4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4		
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4		
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4		
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5		
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	
5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	5	4	5	
5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	3	3	5	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	5	4	5	
5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	4	5	3	3	2	3	4	4	5	4	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	5	3	4	5	4	3	3	2	3	4	4	5	4	5	
5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	4	5	3	3	2	3	4	4	4	4		
5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	4	5	3	3	2	3	4	4	4	4		
5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	4	5	3	3	2	3	4	4	5	4	5	
2	3	4	4	4	5	3	2	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	3	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	
3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	3	4	3	4	3	3	4	5	3	5	4	3	4	2	5	4	5		
4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	
2	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	