

PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA TEBING TINGGI (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pematang Siantar)

M.Yusuf Parlagutan Lubis¹, Fichia Aulia Nanda², Jopinus Saragih³, Sondang Sidabutar⁴,
Muammar Khaddafi⁵
(Universitas Pembangunan Masyarakat Indonesia)¹
(Universitas Efarina)²
(Universitas Malikussaleh)⁵

*Korespondensi: parlagutan85@gmail.com

Abstract

The results of this study show. (1) it can be seen that the value of the adjusted R square is 0.737 or 73.7%. This indicates that the Communication Variable (X1), Work Motivation Variable (X2), Work Environment Variable (X3) can explain the Job Satisfaction Variable (Y) of 73.7%, the remaining 26.3% (100% - 73.7%) is explained by other variables outside this research model. (2) obtained a tcount value of 2.006 With $\alpha = 5\%$, ttable (5%; 30-3 = 27) obtained a ttable value of 2.051 From this description it can be seen that tcount (2.006) < ttable (2.051), likewise with the value the significance is $0.005 < 0.05$, so it can be concluded that the first hypothesis is accepted, meaning that the Communication Variable (X1) has a significant effect on the Job Satisfaction Variable (Y). (3) obtained a tcount of 3.438 With $\alpha = 5\%$, ttable (5%; 30-3 = 27) obtained a ttable value of 2.051 From this description it can be seen that tcount (3.438) > ttable (2.051), and its significance value is $0.002 < 0.05$, it can be concluded that the second hypothesis is accepted, meaning that the Work Motivation Variable (X2) has a positive and significant effect on the Job Satisfaction Variable (Y). (4) obtained a tcount of 3.846 With $\alpha = 5\%$, ttable (5%; 30-3 = 27) obtained a ttable value of 2.051 From this description it can be seen that tcount (3.846) > ttable (2.051), and its significance value is $0.001 < 0.05$, it can be concluded that the second hypothesis is accepted, meaning that the Work Environment Variable (X3) has a positive and significant effect on the Job Satisfaction Variable (Y). (5) obtained a Ftable value of 2.98. From this description it can be seen that Fcount (28.062) > Ftable (2.98), and a significance value of $0.000 < 0.05$, it can be concluded that the fourth hypothesis is accepted, meaning that the Communication Variable (X1), Work Motivation Variable (X2), Work Environment Variable (X3) have a significant simultaneous effect on Job Satisfaction Variable (Y).

Keywords: Communication, Work Motivation, Work Environment And Employee Job Satisfaction

Abstrak

Hasil Penelitian ini menunjukkan. (1) dapat diketahui besarnya nilai adjusted R square sebesar 0,737 atau 73,7% Hal ini menunjukkan jika Variabel Komunikasi (X1), Variabel Motivasi Kerja (X2), Variabel Lingkungan Kerja (X3) dapat menjelaskan Variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 73,7%, sisanya sebesar 26,3% (100% - 73,7%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. (2) diperoleh nilai thitung sebesar 2,006 Dengan $\alpha = 5\%$, ttabel (5%; 30-3= 27) diperoleh nilai ttabel sebesar 2,051 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa thitung (2,006) < ttabel (2,051), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,005 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya Variabel Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y). (3) diperoleh nilai thitung sebesar 3,438 Dengan $\alpha = 5\%$, ttabel (5%; 30-3 = 27) diperoleh nilai ttabel sebesar 2,051 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa thitung (3,438) > ttabel (2,051), dan nilai signifikansinya sebesar $0,002 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya Variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y). (4) diperoleh nilai thitung sebesar 3,846

Dengan $\alpha = 5\%$, $t_{tabel} (5\%; 30-3 = 27)$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,051. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (3,846) > t_{tabel} (2,051)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya Variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y). (5) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 2,98. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} (28,062) > F_{tabel} (2,98)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis keempat diterima, artinya Variabel Komunikasi (X1), Variabel Motivasi Kerja (X2), Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y).

Kata kunci: *Komunikasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Berbicara tentang MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) ini semakin mendapatkan perhatian, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia akan terwujud jika semangat dalam bekerja untuk melaksanakan tujuan organisasi dilakukan dengan penuh rasa tanggung jawab. Sumber daya manusia mempengaruhi kinerja dalam organisasi dimana peran sumber daya manusia yang berkualitas dalam rangka kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting. Ada beberapa faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya kinerja pegawai dalam instansi pemerintahan, terutama sangat dipengaruhi oleh komunikasi motivasi dan lingkungan kerja yang diberikan antar pegawai dengan atasan.

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. Ricahard, Robert dan Gordon (2012:312,337) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Hubungan Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin. Penelitian menunjukkan pekerja yang puas lebih cenderung bertahan bekerja untuk organisasi. Pekerja yang puas juga cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka, serta membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stress anggota dalam organisasi.

Komunikasi adalah suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan yang terjadi antara sumber dan penerima lalu menghasilkan suatu pemahaman yang dapat mempengaruhi satu sama lain. Terkait dengan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi setiap proses komunikasi yang berlangsung antar individu akan menghasilkan pengaruh yang menunjang kinerja para pegawai, namun beda dengan Menurut (Karlfried Knapp) (Suprpto, 2011:6) Komunikasi merupakan interaksi antar pribadi yang

menggunakan sistem simbol linguistic, seperti sistem simbol verbal (kata-kata) dan nonverbal. Sistem ini dapat disosialisasikan secara langsung/tatap muka atau melalui media lain (tulisan, oral, dan visual) . hubungan Komunikasi pegawai dalam penelitian ini dengan dengan kepuasan serta pelayanan yaitu Prinsip Senyum,Sapa dan Salam menjadikan pelayanan yang diberikan oleh para pegawai sebagai suatu bentuk budaya kerja yang harus terus dijalankan dengan baik, hal ini juga menjadi suatu komunikasi yang baik antara sesama pegawai maupun antara pegawai terhadap masyarakat dalam proses memberikan pelayanan publik yang prima bagi terwujudnya Good Governance yang baik pada dinas perhubungan.

Motivasi adalah karakteristik psikologis pada aktifitas manusia untuk memberi kontribusi berupa tingkat komitmen seseorang termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu untuk mencapai keinginan. Aktifitas yang dilakukan adalah aktifitas yang bertujuan agar terpenuhi keinginan individu. Menurut Siagian (2011), mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Hubungan Motivasi dalam Penelitian ini dalam teori Maslow tentang lima tingkat kebutuhan, kompensasi merupakan dasar dari lima tingkat kebutuhan yang dimulai dari kebutuhan fisiologis hingga tingkat kebutuhan yaitu self-actualization (aktualisasi diri). Gaji atau upah yang layak serta adanya perlindungan instansi bagi pegawai yang menimbulkan kepuasan dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang baik akan selalu memberikan motivasi karyawan agar senang bekerja menuju produktivitas kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Keberhasilan SDM disuatu instansi pemerintahan tentunya harus didukung Lingkungan kerja Pemerintah yang nyaman dan memiliki iklim organisasi yang baik. Hubungan Lingkungan Kerja dalam penelitian ini. Hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan akan diukur dengan kenyamanan Lingkungan Kerja yang saat ini sudah nyaman dengan fasilitasi yang cukup baik ruangan maupun alat kerja, sehingga pelayanan publik dari dinas terkait, hal ini juga dirasakan para pegawai yang semakin hari terlihat memiliki semangat kerja yang meningkat dikarenakan lingkungan kerja yang saat ini sudah nyaman dan aman sehingga tingkat kepuasan kerja mereka menjadi lebih meningkat dari sebelumnya.

Penelitian ini didasarkan kenyataan bahwa Dishub Kota Pematang Siantar mempunyai peranan penting sebagai dinas yang menangani bidang transportasi secara umum. Sehubungan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, salah satu upaya yang dilakukan oleh Dishub Kota Pematang Siantar adalah dengan meningkatkan pelayanan masyarakat di bidang jasa angkutan kota. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa peranan Pematang Siantar dalam meningkatkan pelayanan

kepada masyarakat memiliki tiga peran. Yakni Dishub sebagai regulator yang bertugas untuk membuat kebijakan atau aturan yang berkaitan dengan angkutan kota, Dishub sebagai fasilitator yaitu sebagai institusi yang menyediakan sarana dan prasarana yang berkaitan dengan angkutan kota serta Dishub sebagai evaluator yang mengawasi setiap kebijakan dan sarana prasarana yang disediakan. Di dalam upaya meningkatkan pelayanan, usaha tersebut membawa respon positif dan negatif dari masyarakat yang diimbangi dengan faktor-faktor yang mempengaruhi upaya tersebut.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari Komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pematang Siantar.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pematang Siantar.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pematang Siantar.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Komunikasi Kerja , Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pematang Siantar.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (2011:3), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Komunikasi

Kata *communio* dibuat kata kerja communicate, yang berarti membagi sesuatu dengan seseorang, tukar menukar, membicarakan sesuatu dengan orang, membicarakan sesuatu dengan orang, memberitahukan sesuatu kepada seseorang, bercakap-cakap, bertukar pikiran, berhubungan, berteman Komunikasi merupakan interaksi antar pribadi yang menggunakan sistem simbol linguistic, seperti sistem simbol verbal (kata-kata) dan nonverbal. Sistem ini dapat disosialisasikan secara langsung/tatap muka atau melalui media lain (tulisan, oral, dan visual) (Karlfried Knapp) (Suprpto, 2011:6).

Lingkungan kerja

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan

yang memadai dan sebagainya. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan-parubahan sehingga, organisasi atau perusahaan yang bisa bertahan hidup adalah organisasi yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya, organisasi akan mengalami masa kehancuran apabila organisasi tersebut tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan disekitarnya.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu, jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Munandar, 2010). Motivasi merupakan pemberian atau penimbulkan motif, dan hal atau keadaan yang menimbulkan motif, jadi motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, dimana kuat atau lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecil prestasi.

Kepuasan Kerja

Ricahard, Robert dan Gordon (2012:312,337) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Ia melanjutkan pernyataannya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin. Penelitian menunjukkan pekerja yang puas lebih cenderung bertahan bekerja untuk organisasi.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Perhubungan Kota Pematang Siantar. Waktu penelitian ini dimulai pada bulan Januari 2020 s/d Juli 2020. Dalam penelitian ini populasinya adalah Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pematang Siantar yaitu sebanyak 30 orang. Karena jumlah populasi target kurang dari 100, maka teknik sampling yang digunakan adalah metode sensus, dimana seluruh populasi yang berjumlah 30 orang Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pematang Siantar yang akan dijadikan sebagai sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara Angket atau kuisisioner. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Isi Hasil dan Pembahasan

Pengujian Regresi Linier Berganda

Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Toleranc e	VIF
(Constant)	3,600	2,558		1,407	,171		
Komunikasi_X1	,319	,159	,197	2,006	,005	,940	1,063
Motivasi_Kerja_X2	,494	,144	,447	3,438	,002	,536	1,866
Lingkungan Kerja X3	,726	,189	,510	3,846	,001	,516	1,937

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Y

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$, sehingga diperoleh persamaan :

$$Y = 3,600 + 0,319X_1 + 0,494X_2 + 0,726X_3 + \varepsilon$$

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 3,600 menunjukkan besarnya Variabel Kepuasan Kerja (Y) jika Variabel Komunikasi (X1), variabel Motivasi Kerja (X2), Variabel Lingkungan Kerja (X3) sama dengan nol.
- Nilai koefisien regresi Variabel Komunikasi (X1) (b1) sebesar (0,319) menunjukkan besarnya peranan Variabel Komunikasi (X1) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan asumsi Variabel Motivasi Kerja (X2) konstan. Artinya apabila faktor Variabel Komunikasi (X1) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Variabel Kepuasan Kerja (Y) meningkat sebesar (0,319) satuan nilai dengan asumsi Variabel Motivasi Kerja (X2) konstan.
- Nilai koefisien regresi Variabel Motivasi Kerja (X2) (b2) sebesar (0,494) menunjukkan besarnya peranan Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan asumsi Variabel Motivasi Kerja (X2) konstan. Artinya apabila faktor Variabel Motivasi Kerja (X2) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Variabel Kepuasan Kerja (Y) meningkat sebesar (0,494) satuan nilai dengan asumsi Variabel Motivasi Kerja (X2) konstan.
- Nilai koefisien regresi Variabel Lingkungan Kerja (X3) (b2) sebesar (0,726) menunjukkan besarnya peranan Variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan asumsi Variabel Lingkungan Kerja (X3) konstan. Artinya apabila faktor Variabel Lingkungan Kerja (X3) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Variabel Kepuasan Kerja (Y) meningkat sebesar (0,726) satuan nilai dengan asumsi Variabel Lingkungan Kerja (X3) konstan.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji Parsial (t)

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	3,600	2,558		1,407	,171		
Komunikasi_X1	,319	,159	,197	2,006	,005	,940	1,063
Motivasi_Kerja_X2	,494	,144	,447	3,438	,002	,536	1,866
Lingkungan_Kerja_X3	,726	,189	,510	3,846	,001	,516	1,937

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Y

Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Komunikasi (X1) Terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y)

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dan kurva dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- Terima H_0 Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai $Sig. > 0,05$
- Tolak H_0 Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau $Sig. < 0,05$

Dari table diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,006 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; 30-3= 27) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,051 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (2,006) < t_{tabel} (2,051), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar 0,005 < 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya Variabel Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y). Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizky, W.I (2012). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Asset Daeran Kabupaten Labuhan Batu Regresi Linier Berganda Berdasarkan uji F diperoleh nilai sebesar 101.086 lebih besar dari F table yakni 2.78, artinya variabel bebas (iklim komunikasi dan jaringan komunikasi) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Asset daerah Kabupaten Labuhan Batu).

Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dan kurva dapat dijabarkan sebagai berikut:

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- a) Terima, Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $< 0,05$
- b) Tolak, Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$

Dari tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,438 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; 30-3 = 27) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,051 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (3,438) $> t_{tabel}$ (2,051), dan nilai signifikansinya sebesar $0,002 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya Variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y) . Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Mutiara Risqi Amalia NIM. 13808141006 (2018). pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di dinas tenaga kerja dan sosial kabupaten sleman. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman (2) pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman, (3) Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dan kurva dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- a) Terima, Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $< 0,05$
- b) Tolak, Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$

Dari tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,846 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; 30-3 = 27) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,051 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (3,846) $> t_{tabel}$ (2,051), dan nilai signifikansinya sebesar $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya Variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y). Persamaan dengan penelitian yang dilakukan Dian Kristanto, dkk (2012) adalah pada variabel yang digunakan berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja serta terdapat persamaan pada alat analisis yang digunakan yaitu analisis jalur atau path analysis. Perbedaannya terletak pada objek penelitian menggunakan tenaga perawat pada perusahaan besar yang bergerak di bidang jasa RSUD Tugurejo Semarang sedangkan penelitian ini menggunakan karyawan pada perusahaan kecil yang bergerak dibidang produksi atau manufaktur yaitu CV.Virda Elite Collection.

Uji F (Simultan)

Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96,396	3	32,132	28,062	,000 ^b
	Residual	29,771	26	1,145		
	Total	126,167	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Y

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja_X3, Komunikasi_X1, Motivasi_Kerja_X2

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dan kurva dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- Jika nilai F hitung > F tabel atau Sig. < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak.
- Jika nilai F hitung < F tabel atau Sig. > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima.

Dari tabel diatas diperoleh nilai Fhitung sebesar 28,062 Dengan $\alpha = 5\%$, dk pembilang : 3, dk penyebut : 30-3-1 (5%; 2; 26) diperoleh nilai Ftabel sebesar 2,98 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa Fhitung (28,062) > Ftabel (2,98), dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis keempat diterima, artinya Variabel Komunikasi (X1), Variabel Motivasi Kerja (X2), Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Hipotesis pertama yang diajukan menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perhubungan Kota Pematang Siantar. Dari hasil pengolahan SPSS 25 memperlihatkan bahwa nilai thitung < ttabel maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Dinas Perhubungan Kota Pematang Siantar.
- Hipotesis kedua yang diajukan menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perhubungan Kota Pematang Siantar. Dari hasil pengolahan SPSS 25 memperlihatkan bahwa nilai thitung > ttabel maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Dinas Perhubungan Kota Pematang Siantar.
- Hipotesis kedua yang diajukan menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perhubungan Kota Pematang Siantar. Dari hasil pengolahan SPSS 25 memperlihatkan bahwa nilai thitung > ttabel maka

dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Dinas Perhubungan Kota Pematang Siantar.

4. Dari tabel diatas diperoleh nilai Fhitung sebesar 28,062 Dengan $\alpha = 5\%$, dk pembilang : 3, dk penyebut : 30-3-1 (5%; 2; 26) diperoleh nilai Ftabel sebesar 2,98 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa Fhitung (28,062) > Ftabel (2,98), dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis keempat diterima, artinya Variabel Komunikasi (X1), Variabel Motivasi Kerja (X2), Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y).

Saran

Untuk menyempurnakan Penelitian ini, ada beberapa aspek penambahan yang diusulkan dalam saran dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Disarankan untuk peneliti selanjutnya agar memperluas ruang lingkup objek penelitian misalkan di cakupan pemerintah provinsi ataupun nasional di seluruh Indonesia.
3. Diharapkan pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pematang Siantar untuk selalu menjaga komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dan penelitian ini hendaknya dapat menjadi strategi atau sebagai bahan pertimbangan agar Dinas Perhubungan Kota Pematang Siantar memperhatikan aktivitas para pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan. Artinya Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pematang Siantar, tetap menjaga komunikasi yang baik dan mengelola lingkungan kerja pegawai yang dimiliki agar kepuasan kerja meningkat.
4. Disarankan untuk peneliti selanjutnya agar memperluas ruang lingkup objek penelitian sehingga nantinya hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran, informasi dan bahan pertimbangan pada pihak Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pematang Siantar dalam menentukan kebijakan, pada pengambilan strategi sehingga instansi mampu memenuhi Kepuasan Kerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Deddy, Mulyana. 2010. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: SalembaEmpat.
- Devito, Joseph A. 2011. Komunikasi Antar Manusia. Karisma Publishing Group Pamulang-Tangerang Selatan
- Edy Sutrisno, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Vol.100-125. Semarang

- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasibuan, Melayu S.P. 2011. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi: Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Munandar, M. 2010. Budgeting Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja. Pengawasan Kerja. Yogyakarta : BPFE.
- Nazir, M. 2013. Metode Penelitian. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru
- Riswandi, 2009 : Ilmu komunikasi. : Graha Ilmu Jakarta
- Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett, and Gordon J. Curphy. (2012). Leadership, Enhancing the Lessons of Experience, Alih Bahasa: Putri Izzati. Jakarta: Salemba Humanika
- Robbins, Stephen P. (2010). Manajemen. Jakarta :Erlangga
- Sedarmayanti, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi PT. RefikaAditama Bandung
- Silaen, Sofar dan Widiyono. 2013. Metodologi Penelitian Sosial : Untuk penulisan Skripsi dan Thesis. Jakarta: In Media.
- Sondang Siagian. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 15. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sutrisno, dkk(2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. Journal Of Management, 2(2), hal 1-11
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian dan Pengembangan. Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta
- Suprpto, Tommy. 2011. Pengantar Ilmu Komunikasi dan Peran Manajemen dalam Komunikasi : PT. Buku Seru. , Jakarta
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. Perilaku Organisasi Sentot Imam Wahjono. Edisi Pertama. Graha Ilmu Yogyakarta
- likdanawati, likdanawati, Yanita, Y., Hamdiah, H., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, WORK MOTIVATION AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. ACEH DISTRIBUS INDO RAYA. International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research, and Technology (IJSET), 1(8), 377–382. <https://doi.org/10.54443/ijset.v1i8.41>
- Nur Ilham, R., Arliansyah, A., Juanda, R. ., Sinta, I. ., Multazam, M. ., & Syahputri, L. . (2022). APPLICATION OF GOOD CORPORATE GOVERNANCE PRINCIPLES IN IMPROVING BENEFITS OF STATE-OWNED ENTERPRISES (An Emperical Evidence from Indonesian Stock Exchange at Moment of Covid-19). International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBA), 2(5), 761–772. <https://doi.org/10.54443/ijevas.v2i5.410>
- Rico Nur Ilham, Irada Sinta, & Mangasi Sinurat. (2022). THE EFFECT OF TECHNICAL ANALYSIS ON CRYPTOCURRENCY INVESTMENT RETURNS WITH THE 5 (FIVE) HIGHEST MARKET CAPITALIZATIONS IN INDONESIA. Jurnal

- Ekonomi, 11(02), 1022–1035. Retrieved from <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/481> Nur ilham, R., Likdanawati, L., Hamdiah, H., Adnan, A., & Sinta, I. . (2022). COMMUNITY SERVICE ACTIVITIES “SOCIALIZATION AVOID STUDY INVESTMENT” TO THE STUDENT BOND OF SERDANG BEDAGAI. IRPITAGE JOURNAL, 2(2), 61–64. <https://doi.org/10.54443/irpitage.v2i2.312>
- Wayan Mertha, I. ., & Mahfud, M. (2022). HISTORY LEARNING BASED ON WORDWALL APPLICATIONS TO IMPROVE STUDENT LEARNING RESULTS CLASS X IPS IN MA AS’ADIYAH KETAPANG. International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS), 2(5), 507–612. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v2i5.369>
- Mahfud, M., Yudiana, I. K., & Sariyanto, S. (2022). HISTORY OF BANYUWANGI KALIKLATAK PLANTATION AND ITS IMPACT ON SURROUNDING COMMUNITIES. International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS), 3(1), 91–104. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v3i1.492>
- Mahfud et all (2021). PEMANFAATAN TRADISI RESIK LAWON SUKU USING SEBAGAI SUMBER BELAJAR SEJARAH LOKAL PADA SMA DI BANYUWANGI. Media Bina Ilmiah Vol.16 No.3 Oktober 2021. <http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI/article/view/1294/pdf>
- Sinta, I., Nur Ilham, R. ., Authar ND, M. ., M. Subhan, & Amru Usman. (2022). UTILIZATION OF DIGITAL MEDIA IN MARKETING GAYO ARABICA COFFEE. IRPITAGE JOURNAL, 2(3), 103–108. <https://doi.org/10.54443/irpitage.v2i3.467>
- Nur Ilham, R., Arliansyah, A., Juanda, R. ., Sinta, I. ., Multazam, M. ., & Syahputri, L. . (2022). APPLICATION OF GOOD CORPORATE GOVERNANCE PRINCIPLES IN IMPROVING BENEFITS OF STATE-OWNED ENTERPRISES (An Emperical Evidence from Indonesian Stock Exchange at Moment of Covid-19). International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBS), 2(5), 761–772. <https://doi.org/10.54443/ijebs.v2i5.410>
- Mahfud et all (2020). Developing a Problem-Based Learning Model through E-Learning for Historical Subjects to Enhance Students Learning Outcomes at SMA Negeri 1 Rogojampi. IOP Conf. Series: Earth and Environmental Science 485 (2020) 012014 <https://doi.org/10.1088/1755-1315/485/1/012014>