

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN
KOMPETENSI KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA PADA PT SINAR UNGGUL PRATAMA**

SKRIPSI



**Oleh:
Elvi
180910437**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FALKUTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022**

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN
KOMPETENSI KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA PADA PT SINAR UNGGUL PRATAMA**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh
Elvi
180910437**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022**

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN
KOMPETENSI KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA PADA PT SINAR UNGGUL PRATAMA**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh:
Elvi
180910437**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera di bawah ini**

Batam, 21 Januari 2022

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Daris Purba', with a long horizontal stroke extending to the right.

**Daris Purba, S.E.I, M.S.I.
Pembimbing**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Elvi
NPM : 180910437
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT SINAR UNGGUL PRATAMA**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan skripsi yang saya peroleh dibatalkan, serta proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 21 Januari 2022

Yang membuat pernyataan,



ELVI
180910437

ABSTRAK

Personal atau sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan salah satu variabel pendukung dalam mencapai tujuan. Hal terpenting yang dapat dilakukan perusahaan untuk membantu mengembangkan potensi karyawannya adalah pertama-tama mengukur kepuasan karyawan. Produktivitas, kualitas dan pelayanan akan meningkat jika karyawan menikmati pekerjaannya. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah komunikasi, motivasi, dan kompetensi yang mempengaruhi kepuasan kerja. Peneliti mengambil metode kuantitatif dalam penyusunannya. Peneliti mendasarkan temuannya pada data yang dikumpulkan dari personel PT Sinar Unggul, ada 112 kuesioner yang dibagikan kepada responden untuk dijawab yang akan dikumpulkan dengan menggunakan software SPSS versi 25. Hasil pengujian yang dilakukan melalui SPSS versi 25 membuktikan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji regresi berganda memiliki nilai 0,291. Nilai T_{hitung} adalah 2.083 $> T_{(tabel)}$ 1.982 dan nilai signifikansi 0,04 $<$ dari 0,05. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji regresi berganda memiliki nilai -0,262. Nilai t_{hitung} -1.019 $<$ $T_{(tabel)}$ 1.982 dan nilai signifikansi 0,311 $>$ 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H2 yaitu motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji regresi berganda memiliki nilai 0,142. Nilai T_{hitung} adalah 0,444 $<$ $T_{(tabel)}$ 1,982 dan nilai signifikansi 0,644 $>$ dari 0,05. Komunikasi, motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian. Nilai f_{hitung} adalah 1,915 $<$ $f_{(tabel)}$ 3,08 dan nilai signifikansi 0,132 $>$ 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H1 yaitu komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja, H2 secara parsial tidak berpengaruh terhadap motivasi, H3 secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci : Komunikasi; Motivasi; Kompetensi; Kinerja kerja

ABSTRACT

Personal or human resources in a company is one of the supporting variables in achieving goals. The most essential thing a firm can do to its help to grow the potential of its employees is to first measure employee satisfaction. Productivity, quality and service will all increase if employees enjoy their work. In this research, the independent variables are communication, motivation, and competence that affect job satisfaction. Researchers took quantitative methods in its preparation. Researchers based their findings on data gathered from PT Sinar Unggul personnel, there were 112 questionnaires distributed to respondents to answer which will be collected using the SPSS version 25 software. The results of tests conducted through SPSS version 25 prove that communication does not have a significant effect on job satisfaction. The results of multiple regression tests have a value of 0.291. The T_{count} value is $2.083 > T_{(table)} 1.982$ and the significance value is $0.04 < 0.05$. Motivation has no significant effect on job satisfaction. Multiple regression test results have a value of -0.262 . T_{count} value $-1.019 < T_{(table)} 1.982$ and significance value $0.311 > 0.05$. It can be concluded that H2, which is motivation partially has no effect on job satisfaction. Competence has a significant effect on job satisfaction. Multiple regression test results have a value of 0.142 . The T_{count} value is $0.464 < T_{(table)} 1.982$ and the significance value is $0.644 > 0.05$. Communication, motivation and competence simultaneously have a significant influence on purchasing decisions. The value of f_{count} is $1.915 < f_{(table)} 3.08$ and the significance value is $0.132 > 0.05$. It can be concluded that H1 which is communication partially has an effect on job satisfaction, H2 partially has no effect on motivation, H3 partially has no effect on job satisfaction.

Keywords: Communication; Motivation; Competence; Work Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT SINAR UNGGUL PRATAMA” dimana proposal ini juga merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa proposal penelitian ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa proposal penelitian ini tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
4. Daris Purba, S.E.I, M.S.I. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
5. Dosen dan Staf Universitas Putera Batam
6. Seluruh pegawai PT Sinar Unggul Pratama yang telah sangat banyak membantu dalam pengisian kuesioner.
7. Kedua orang tua dan segenap keluarga tercinta yang selalu mendorong, mengingatkan, dan mendukung penulis dalam menyelesaikan studi
8. Semua sahabatku dan teman-teman seperjuangan Manajemen. Terima kasih atas bantuan dan dukungannya

Semoga Tuhan Yang Maha Esa melimpahkan berkat dan anugerah-Nya kepada semua orang yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Batam, 21 Januari 2022



Elvi

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	8
1.3. Batasan Masalah	8
1.4. Rumusan Masalah.....	9
1.5. Tujuan Penelitian	9
1.6. Manfaat Penelitian	10
1.6.1. Aspek Teoritis.....	10
1.6.2. Aspek Praktis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Konsep Teoritis	12
2.1.1. Komunikasi Kerja	12
2.1.2. Motivasi Kerja	17
2.1.3. Kompetensi	21
2.1.4. Kepuasan Kerja.....	23
2.2. Penelitian Terdahulu	28
2.3. Kerangka Pemikiran.....	30
2.4. Hipotesis Penelitian	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian.....	32
3.2. Sifat Penelitian	32
3.3. Lokasi dan Periode Penelitian.....	33
3.3.1 Lokasi Penelitian.....	33
3.3.2 Periode Penelitian	33
3.4. Populasi dan Sampel	33
3.4.1. Populasi.....	33
3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel	33
3.4.3. Teknik Sampling.....	35
3.5. Sumber data	36

3.5.1.	Data Primer	36
3.5.2.	Data Sekunder.....	36
3.6.	Metode Pengumpulan Data.....	36
3.6.1.	Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.6.2.	Alat Pengumpulan Data	37
3.7.	Operasional Value.....	38
3.7.1.	Variabel Independen	38
3.7.2.	Variabel Dependen.....	39
3.8.	Metode Penelitian	41
3.8.1.	Analisis Deskriptif	41
3.8.2.	Uji Validasi Data.....	42
3.8.3.	Uji Asumsi Klasik.....	44
3.8.4.	Uji Pengaruh	45
3.8.4.1.	Uji Regresi Berganda	45
3.8.4.2.	Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	46
3.9.	Uji Hipotesis	46
3.9.1.	Pengujian secara parsial (Uji T).....	46
3.9.2.	Uji F	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	48
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	48
4.2.1.	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
4.2.2	Profil Responden Berdasarkan Usia	48
4.2.3	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	49
4.2.4.	Deskripsi Data Penelitian.....	50
4.3	Deskripsi Jawaban Responden.....	51
4.4	Analisis Data.....	54
4.4.1.	Uji Statistik Deskriptif	54
4.4.2.	Uji Kualitas Data.....	55
4.4.3.	Uji Asumsi Klasik.....	57
4.4.5.	Uji Pengaruh	62
4.5	Uji Hipotesis	64
4.6	Pembahasan.....	68
4.6.1.	Pengaruh Komunikasi(X1) terhadap Kepuasan Kerja pada PT Sinar Unggul Pratama.....	68
4.6.2.	Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja pada PT Sinar Unggul Pratama	68
4.6.3.	Pengaruh Kompetensi (X3) terhadap Kepuasan Kerjaa pada PT Sinar Unggul Pratama.....	69

4.6.4.	Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja pada PT Sinar Unggul Pratama	69
4.7	Implementasi Hasil Penelitian	70
4.7.1.	Implementasi Teoritis	70
4.7.2.	Implikasi Praktis	70

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1.	Simpulan	71
5.2.	Saran	72

DAFTAR PUSTAKA

Lampiran 1. Pendukung Penelitian

Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Data Karyawan PT Sinar Unggul Pratama pada Tahun 2022	30
---	----

DAFTAR TABEL

Tabel.1.1	Data Karyawan PT Sinar Unggul Pratama Tahun 2021	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	233
Tabel 3.1	Periode Penelitian	33
Tabel 3. 2	Skala <i>Likert</i>	38
Tabel 3. 3	Operasional Variabel Penelitian	39
Tabel 3. 4	Rentang Skala	41
Tabel 4. 1	Data Jenis kelamin Responden	48
Tabel 4. 2	Data Umur Responden.....	48
Tabel 4.3	Data Pendidikan Responden	49
Tabel 4.5	Nilai Kuesioner	49
Tabel 4.6	Hasil Pernyataan Variabel Komunikasi (X1)	510
Tabel 4.7	Hasil Pernyataan Variabel Motivasi (X2).....	51
Tabel 4.8	Hasil Pernyataan Variabel Kompetensi (X3).....	51
Tabel 4.9	Hasil Pernyataan Variabel Kepuasan kerja (Y)	52
Tabel 4.10	Data Uji Statistik Deskriptif	53
Tabel 4.11	Output Data Uji Validitas.....	54
Tabel 4.12	Output Data Uji Reliabilitas	55
Tabel 4.13	Data Uji Normalitas	57
Tabel 4. 14	Data Uji Multikolinearitas	59
Tabel 4.15	Data Uji Heteroskedastisitas	60
Tabel 4.16	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	621
Tabel 4. 17	Uji Koefisien Detreminasi R2.....	63
Tabel 4. 18	Hasil Uji T	64
Tabel 4.19	Hasil Uji F.....	66

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan maupun organisasi harusnya selalu memiliki yang cita-cita dan memiliki resolusi disetiap pendiriannya. Sumber daya pribadi atau manusia di sebuah perusahaan adalah salah satu variabel pendukung dalam mencapai tujuan. Hal yang paling dominan dalam lingkup fungsional adalah mengenai Sdm atau manusianya. Manusia disini dijadikan motivator, pemikir, dan perencanaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Aset perusahaan yang berharga adalah tentang SDM yang baik. SDM yang tidak mendukung tidak akan menghasilkan sesuatu, hal ini tidak bisa dibantu oleh kecanggihan teknologi maupun suplai modal yang cukup (Ardianti et al., 2018: 15). Hal ini berarti kekayaan perusahaan dalam segi modal juga kecanggihan teknologi yang ada serta ketersediaan bahan berupa SDA tidak akan berguna apa bila pengelolaan manusianya tidak baik.

Untuk mencapai tujuan, organisasi harus memanfaatkan sumber dayanya sebaik mungkin. Salah satu dari berbagai sumber daya yang dapat digunakan oleh instansi, organisasi dan perusahaan tidak lain adalah persoalan SDM, dimana ini menjadi titik tumpu paling utama dalam bisnis apapun. Untuk menangani banyaknya pesaing, tentu saja perusahaan perlu memaksimalkan potensi sumber daya manusia untuk mendapatkan hasil terbaik. Akibatnya, bisnis harus dapat mengembangkan cara untuk melatih personel mereka agar lembaga atau organisasi mereka berhasil. Hal terpenting bagi perusahaan untuk dilakukan untuk

menumbuhkan potensi karyawannya adalah untuk pertama-tama mengukur kepuasan karyawan. Produktivitas, kualitas, dan layanan semua akan meningkat jika karyawan menikmati pekerjaan mereka. Kepuasan tempat kerja, kebahagiaan dengan pekerjaan sendiri, dan kepuasan dengan kebutuhan semua dapat berkontribusi pada kepuasan karyawan.

Komunikasi adalah proses mengungkapkan pikiran, fakta, dan perasaan antara orang-orang dengan menggunakan indikator yang dapat dipahami oleh kedua belah pihak. Ini juga dapat digunakan dalam beberapa skenario untuk mempengaruhi perilaku dan sikap seseorang atau kelompok untuk mencapai perubahan yang diinginkan (Yunsepa, 2018: 44). Komunikasi sangat perlu di semua bagian keberadaan manusia termasuk interaksi antara karyawan di sebuah perusahaan. Dalam sebuah perusahaan, komunikasi dapat didefinisikan sebagai kontak antara satu karyawan dan karyawan lain untuk membangun hubungan antara karyawan yang pandai memfasilitasi tugas pekerjaan dan mengurangi masalah yang mungkin muncul antara rekan kerja karena kesalahpahaman.

Komunikasi atau kesetaraan karyawan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan dan memungkinkan komunikasi antara bawahan dan atasan secara dua arah. Jika komunikasi antara rekan kerja terbatas atau tidak ada dalam organisasi komunikasi, kemungkinan akan ada ketidaksepakatan dan banyak kesalahpahaman.

Kesenangan dan pengabdian seorang karyawan dapat membangun hubungan yang positif dengan rekan kerjanya, dengan memberi persepsi, pemahaman dan

kerjasama yang setara, organisasi dapat menunjukkan komunikasi yang efisien antara karyawan. Ketika hubungan yang baik didirikan, tidak akan ada konflik, kesalahpahaman, atau menyebutkan antara karyawan, yang dapat menyebabkan ketidakbahagiaan karyawan dan penghentian kontak antara karyawan dalam suatu organisasi.

Ketidakpuasan kerja karyawan disebabkan oleh akibat persaingan antar masalah pribadi, hasil pekerjaan, mendengarkan persepsi karyawan atau atasan yang tidak dapat memahami, dan unit kerja, maka komunikasi dalam suatu organisasi tidak memadai. Pada kenyataannya dapat menimbulkan perselisihan interpersonal yang tidak diinginkan antar karyawan, serta perselisihan antara karyawan dan atasannya, yang dapat merugikan kinerja atau citra perusahaan (Hutagalung & Ritonga, 2018). Agar organisasi berjalan dengan lancar dan berhasil, kualitas produktivitas dan manajemen harus dipertimbangkan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kesenangan karyawan di tempat kerja dengan keterampilan dan gaya komunikasi memainkan peran penting atau memiliki dampak penting dalam hal kepuasan kerja.

Pada PT Sinar Unggul Pratama dikatakan kurang membuka ruang bicara antar pimpinan ke bawahan dan sebaliknya. Hal ini membuat kecanggungan terjadi yang mana berimbas pada ketidak efektifan pesan yang disampaikan kemudian akan sulit dipahami oleh karyawannya. Karena ruang bicara yang tidak terlalu fleksibel antara pimpinan dan bawahan membuat karyawan sulit memberikan masukan yang mana cenderung timbul masalah namun pimpinan tidak mengetahuinya. Permasalahan komunikasi ini membuat kepuasan kerja yang

ditanggung oleh karyawan menjadi terganggu. Permasalahan ini juga tidak terjadi semata-mata pada manjerial vertikal atau dari atas kebawah, masalah ini juga muncul pada sesama karyawan atauthubungan horizontal.

Motivasi kerja adalah sumber dorongan dan motif bagi karyawan untuk pergi bekerja. Eksekutif bisnis akan memperoleh pengetahuan yang lebih baik tentang staf mereka dengan mempelajari apa yang memotivasi mereka untuk bekerja. Motivasi dapat timbul dari dalam diri karyawan ataupun efek dari luar karyawan itu. Pekerjaan karyawan akan berfungsi dengan lancar ketika para pemimpin menetapkan kebijakan dan keputusan berdasarkan insentif. Insentif dan rasa royal adalah bagian dari faktor motivasi untuk karyawan. Memberikan insentif kepada karyawan adalah salah satu pendekatan untuk memastikan bahwa mereka senang dengan pekerjaan dan organisasi mereka. Karyawan akan merasa lebih nyaman dan di rumah melaksanakan pekerjaan mereka dalam organisasi sebagai hasil dari ini (Parimita, Khoiriyah, & Handaru, 2018).

Kebutuhan karyawan mendorong motivasi kerja, dan kebutuhan yang mendorong motivasi dapat berbentuk pencapaian, pujian, dan afiliasi dalam skenario ini. Jika perusahaan dapat memenuhi tuntutan karyawannya, pada gilirannya karyawan akan memenuhi kebutuhan perusahaan (Ratnaningsih, 2017). Motivasi kerja tidak diperhitungkan di PT Sinar Unggul Pratama dalam upaya memotivasi staf untuk meningkatkan kinerja mereka. Penghargaan moneter atau non-moneter dapat berfungsi sebagai motivasi.

PT Sinar Unggul Pratama masih kurang memperhatikan atas insentif dalam bentuk hadiah kepada karyawan yang tampil sangat baik. Karyawan perlu terhubung dengan atau berhubungan dengan kedua karyawan lain juga harus diperhitungkan. Interaksi antara pemimpin dan karyawan kurang ramah dalam satu bidang pekerjaan di mana ada lebih banyak tekanan. Ini karena bosnya sangat fokus pada tugas yang ada di tangannya sehingga dia mengabaikan untuk memperhatikan hubungan dengan bawahan mereka.

Salah satu sumber keunggulan perusahaan merupakan kompetensi karyawan. Keahlian yang diperlukan dalam menjalankan tugas mendukung keberhasilan usaha yang dijalani. Oleh sebab itu kemampuan staf memiliki dampak yang signifikan terhadap pencapaian perusahaan sasaran. Kompetensi adalah istilah yang mengacu pada keterampilan atau bakat yang digunakan untuk menghasilkan karyawan, eksekutif atau otoritas yang berkinerja terbaik. Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk melaksanakan dengan baik pada suatu posisi atau pekerjaan tertentu (Sedarmayanti 2017:11).

Kepuasan didefinisikan sebagai sesuatu yang diharapkan dan yang telah kita terima atau diperoleh. Kepuasan kerja mengacu pada seberapa bahagia seorang pekerja dengan pekerjaannya. Karyawan dapat mengalami kepuasan di tempat kerja dalam berbagai carad an fitur ini biasanya diukur oleh tunjangan yang disediakan oleh organisasi kepada karyawannya. Akibatnya, dapat diklaim bahwa rasa kebahagiaan orang psikologis di organisasi atau perusahaan berasal dari lingkungan atau keadaan yang menjadi pengalaman pekerja.

Level kepuasan seseorang jelas berbeda, kesenjangan antara rasa puas satu orang dengan orang lain berakibat pada kepuasan kerja yang menjadi masalah pribadi. Organisasi harus mempertimbangkan pengetahuan kepuasan kerja karena secara tidak sengaja individu yang unggul berimbas pada level kepuasan yang besar pula (Ardianti, Qomariah, & Wibowo, 2018).

Loyalti seorang karyawan bisa diukur dengan aspek kepuasan, dimana yang memiliki tingkat rasa puas yang cukup baik mengenai kerja dan hasil kerjanya akan membentuk rasa loyal yang lebih tinggi dan pribadi dengan rasa puas yang rendah akan hasil dan kerjanya seperti menghasilkan masalah-masalah, perilaku kerja yang pasif, kebosanan atau kurangnya semangat di tempat kerja, dan peningkatan absensi, yang semuanya dapat mengganggu dan membatasi operasi perusahaan.

PT Sinar Unggul Pratama instansi perusahaan swasta beroperasi dalam bidang *Plasma Cutting Machines, Welding Machines, Equipments, Hand Tools, dan Cutting Equipment* beroperasi selama kurun waktu 15 tahun sejak 2006 di Komplek Bintang Industrial Park II Lot D-1/619 - 620, Tj. Uncang, Kec. Batu Aji, Batam, Kepulauan Riau – Indonesia. PT Sinar Unggul Pratama mempekerjakan personel yang berkualitas untuk mendukung dan mengelola perusahaan, sehingga dapat bersaing dengan bisnis serupa di Indonesia.

Visi perusahaan ini adalah untuk "menjadi penyedia solusi peralatan las kelas dunia."

Penjelasan singkat tentang visi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Harga yang wajar
2. Kualitas produk
3. Jasa antar yang cepat
4. Layanan purna jual
5. Kepuasan konsumen

dan misinya adalah menyediakan produk berbasis pengelasan dan jasa di bidang pabrik (*Fabrication*), lapangan kerja (*Construction*), tangki (*Tank*), industri otomotif (*Automotive Industries*), industri berat (*Heavy Industries*), peralatan bangunan kapal (*Shipbuilding*), *off-shore*, minyak dan gas (*Oil and Gas*), *maintenance*, dan lain-lain.

Yang mana lebih berkompetensi di dunia pemasaran dan bermanfaat serta menguntungkan masyarakat dan lingkungan sekitar. Saat ini PT Sinar Unggul Pratama memiliki total 112 karyawan. Data karyawan yang berada pada perusahaan ini dipaparkan pada tabel dibawah ini :

Table.1.1 Data Karyawan PT Sinar Unggul Pratama Tahun 2021

No.	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1.	Driver	10
2.	Finance	1
3.	Accounting	3
4.	Admin	10
5.	Gudang	20
6.	Marketing	35
7.	Purchasing	20
8.	Teknisi	10
9.	Cleaning Service	3
Total Karyawan		112

Sumber :PT Sinar Unggul Pratama, (2021)

Perkembangan ekonomi di wilayah Batam, khususnya perihal persaingan komersial mengakibatkan korporasi yang tertarik untuk mengembangkan operasi serupa semakin banyak pula. Untuk memenangkan persaingan, dibutuhkan perbaikan dibidang manusianya agar bisa mendapatkan kaulitas yang dapat diandalkan seperti yang dimiliki oleh PT Sinar Unggul Pratama. Sangat penting untuk menilai kepuasan kerja untuk memiliki tenaga kerja yang dapat diandalkan dan berkualitas tinggi. Penulis akan melakukan studi mendalam tambahan pada topik berdasarkan deskripsi sebelumnya **“PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT SINAR UNGGUL PRATAMA”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Mengacu pada latar belakang yang telah dipaparkan maka kesimpulan permasalahannya antara lain :

1. Adanya ruang yang membatasi komunikasi apada hubungan kerja atasan ke bawahan dan dari bawahan ke bawahan pada PT Sinar Unggul Pratama.
2. Motivasi kerja karyawan yang tidak baik disebabkan minimnya *reward* berupa *financial* maupun *non financial*.
3. Kurangnya kompetensi pada sebagian karyawan PT Sinar Unggul Pratama dikarenakan kurangnya pelatihan yang diberi.

1.3. Batasan Masalah

Melalui pembahasan identifikasi permasalahan, adapun batasan permasalahan yang peneliti tetapkan antara lain :

1. Komunikasi kerja, motivasi kerja dan kompetensi merupakan faktor independen dalam penelitian ini.
2. Penentuan variabel dependen ialah kepuasan kerja pada PT Sinar Unggul Pratama.
3. Seluruh responden penelitian ini ialah karyawan PT Sinar Unggul Pratama.

1.4. Rumusan Masalah

Terdapat beberapa masalah yang ditemukan oleh penulis dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah komunikasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sinar Unggul Pratama ?
2. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sinar Unggul Pratama ?
3. Apakah kompetensi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sinar Unggul Pratama ?
4. Apakah komunikasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sinar Unggul Pratama ?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sinar Unggul Pratama.
2. Mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sinar Unggul Pratama.

3. Mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sinar Unggul Pratama.
4. Mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sinar Unggul Pratama.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Aspek Teoritis

Secara teoritis, temuan penelitian ini dapat digunakan untuk meningkatkan pengetahuan sumber daya manusia, komunikasi, motivasi dan kompetensi kerja.

1.6.2. Aspek Praktis

Dari sudut pandang praktis, penulis mengantisipasi berbagai keuntungan, termasuk :

1. Bagi PT Sinar Unggul Pratama

Diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai sumber referensi dalam pengembangan kebijakan Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya terkait dengan komunikasi, motivasi, dan kompetensi kerjaguna meningkatkan kepuasan kerja.

2. Bagi peneliti

Pemahaman peneliti tentang manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya dalam hal komunikasi, motivasi dan kompetensi kerja.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Sebagai tambahan pengetahuan, wawasan, dan masukan khususnya bagi fakultas ekonomi yang ingin melakukan studi lebih lanjut.

4. Bagi pihak lain

Diharapkan bisa menjadi petunjuk untuk dipergunakan bagi pihak yang berkepentingan serta sebagai sumber referensi maupun bahan teori bagi yang ingin melakukan penelitian dikemudian hari.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Teoritis

Pengajian yang bakal penulis uji dari pembahasan ini ialah komunikasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

2.1.1. Komunikasi Kerja

2.1.1.1. Pengertian Komunikasi Kerja

Menurut Studi (A. Saputra & Turnip, 2018) komunikasi diartikan sebagai prosedur bertukar atau menyampaikan info dan gagasan melalui penggunaan teknologi untuk mengirimkan pesan kepada penerima. Setiap karyawan harus dapat melakukan pekerjaannya secara akurat dan tepat, dan kepemimpinan harus memiliki sistem komunikasi yang dirancang dengan baik sehingga fungsi manajemen seperti penggerakan, pengorganisasian, pengendalian, dan perencanaan dapat dilakukan secara efisien dengan bawahan.

Komunikasi adalah prosedur mengantarkan informasi dari seseorang kepada orang lain dengan melalui pikiran dan perasaan dengan gerakan sebagai tanda yang memiliki makna bagi kedua belah pihak, sementara kondisi komunikasi tertentu membutuhkan penggunaan alat dan sikap seseorang untuk mencapai hasil yang diinginkan (Yunsepa, 2018).

Karyawan yang mampu menerima arahan dari atasan memiliki tingkat kinerja dan komunikasi yang lebih tinggi daripada mereka yang tidak mampu

melakukannya (Usman, 2019). Komunikasi organisasi sangat efisien dalam mengurangi kepuasan kerja karena memberikan informasi penting bagi orang-orang kerja di perusahaan.

Komunikasi digambarkan sebagai interaksi antara bawahan dengan atasan, atasan dengan bawahan atau sesama rekan kerja (komunikasi horizontal), serta untuk mencapai tujuan bisnis atau individu, digunakan komunikasi lintas saluran. Keterbukaan, empati (mengamati perasaan orang lain), dukungan (menyetujui), positivisme, dan kesetaraan adalah lima elemen yang dapat membuat komunikasi interpersonal menjadi konstruktif (Tampubolon & Harati, 2019).

Komunikasi adalah pesan langsung atau aliran informasi dan tidak langsung antara komunikator dan komunikan, baik melalui maupun tanpa penggunaan media. Konsep komunikasi sebelumnya memiliki beberapa aspek (Busro, 2018a):

1. Pesan atau informasi yang ingin ditujukan.
2. Dua orang atau lebih hadir (komunikan dan komunikator).
3. Ada dua jenis ,tidak langsung dan langsung.
4. Memanfaatkan media untuk bisa atau tidak menggunakan media.

2.1.1.2. Fungsi Komunikasi

Mengidentifikasi empat fungsi yang digunakan dalam komunikasi sebagai berikut (A. Saputra & Turnip, 2018):

1. Komunikasi sebagai sarana untuk mempengaruhi perilaku kelompok
Anggota dapat memanfaatkan fungsi ini untuk membuat ide atau mengeluh tentang bagaimana pekerjaan karyawan dilakukan. Komunikasi sebagai peningkatan motivasi pada karyawan.
2. Komunikasi sebagai sumber insentif bagi karyawan
Ketika manajer bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, mereka menginformasikan dan menjelaskan tentang disiplin kerja dan berbagai teknik untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja.
3. Komunikasi adalah sarana untuk mengekspresikan emosi seseorang
Sebagai titik kontak pertama suatu pertemuan pertama yaitu anggota karyawan. Para karyawan terlibat dalam komunikasi yang berpengalaman ketika mereka mengungkapkan kekecewaan dan ketidakpuasan ini mereka.
4. Peran komunikasi dalam mengambil keputusan
Manfaat yang membantu mendapatkan data yang dikumpulkan dari sekumpulan orang untuk membuat pilihan berdasarkan data yang telah disediakan untuk mengevaluasi berbagai keputusan potensial.

Dalam suatu organisasi, komunikasi dapat dimanfaatkan untuk melakukan tugas-tugas berikut:
 1. Fungsi kontrol, Komunikasi dapat membantu individu mengontrol sikap organisasinya dan mengontrol perilaku.

2. Fungsi motivasi, komunikasi dapat berfungsi sebagai motivator bagi karyawan untuk mengembangkan bakat dan keterampilan mereka di tempat kerja dengan mendorong mereka untuk tampil lebih baik.
Individu dan organisasi dapat memanfaatkan komunikasi untuk mendapatkan berbagai informasi yang dapat mereka gunakan untuk membuat keputusan yang tepat.

2.1.1.3. Jenis Komunikasi

Terdapat berbagai metode komunikasi yang dapat dipakai untuk penyampaian informasi antara lain sebagai berikut :

1. Ruang lingkup organisasi

Komunikasi dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis tergantung pada ruang lingkup organisasi yaitu komunikasi internal (interaksi antara orang-orang di dalam perusahaan) dan komunikasi eksternal (individu antar perusahaan antar kontak atau diluar).

2. Arah

Dari sudut pandang logis, terdapat dua jenis komunikasi yaitu komunikasi searah dan komunikasi dua arah. Komunikasi dua arah terjadi ketika dua pihak aktif, seperti penerima dan penyedia informasi, hadir. Komunikasi satu arah terjadi ketika pengirim informasi adalah orang yang aktif dan penerima informasi adalah pihak yang pasif.

3. Tingkat organisasi

Komunikasi vertikal, yaitu interaksi individu antara bawahan dan atasan pada perusahaan, seperti memberi saran, komunikasi horizontal, arahan dan

perintah, yaitu interaksi antara sesama rekan kerja dalam perusahaan seperti koordinasi dan konsultasi dapat dibagi di tingkat organisasi.

4. Sifat

Komunikasi formal, yaitu kontak urusan resmi perusahaan yang terkait dengan individu seperti komunikasi informal gaji dan pangkat yang terdiri dari interaksi yang tidak terikat dengan urusan resmi perusahaan atau masalah dapat diklasifikasikan berdasarkan sifatnya seperti makanan dan minat yang disukai.

5. Media

Komunikasi dapat mengambil bentuk berikut dalam hal media yaitu komunikasi audial (pengaruh yang terjadi dengan adanya uluran dari media yang dapat diterima), komunikasi visual (penyampaian informasi yang diterima dengan indra manusia secara langsung). Komunikasi audio visual dan pendengaran manusia (penyampaian informasi yang diterima oleh media yang dapat di terima oleh indra) ini memerlukan interaksi yang melibatkan penggunaan teknologi untuk mengkomunikasikan informasi yang dapat dirangsang oleh penglihatan manusia.

6. Metode pengiriman

Berdasarkan penyampaian, komunikasi dapat dibedakan menjadi komunikasi nonverbal dan verbal. Interaksi individu dan informasi disajikan dengan menggunakan istilah sederhana yang dapat dipahami orang lain. Sementara komunikasi verbal merupakan komunikasi secara tertulis dan komunikasi nonverbal yang mencakup interaksi yang menyampaikan informasi

menggunakan perilaku yang tidak menggunakan kata-kata dalam kohesi, tanda, simbol.

2.1.1.4. Indikator Komunikasi

Menurut (Hamiruddin, Hajar.I, Saleh, 2019)ada banyak indikator yang dapat mempengaruhi komunikasi yaitu :

1. Bijaksana dan kesopanan
2. Penerimaan umpan balik
3. Berbagi informasi
4. Memberikan informasi tugas

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Dorongan yang datang dari dalam diri sendiri untuk merangsang antusias dan ketekunan dalam meraih sasaran yang dicapai dikenal sebagai motivasi (Adriyani, 2019). Motivasi adalah untuk motif makna atau sebab atau alasan untuk melaksanakan suatu kegiatan. Dalam istilah lain, motivasi adalah dorongan sadar untuk kegiatan.

Karyawan yang memiliki motivasi yang besar, secara eksternal maupun internal lebih berhasil dalam melaksanakan tanggung jawab mereka di perusahaan mereka kerja. Motivasi dimasukkan dalam fungsi manajemen dikarenakan manusia dinilai sumber daya yang dapat berkembang senantiasa.

Kekuatan pendorong yang ada pada setiap orang ketika mereka melakukan sesuatu, menyebabkan mereka memberikan semua kapabilitas dan

potensi pekerja untuk mengapai sasaran di tempat kerja dan dalam kegiatan lainnya (Bahri & Nisa, 2017).

Motivasi merupakan daya penggerak individu atau mobilisasi untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai tujuan. Karyawan didorong untuk melakukan segala yang mereka bisa untuk melaksanakan kewajiban mereka ketika mereka termotivasi dengan benar dan percaya bahwa dengan mencapai sasaran dan tujuan organisasi mereka dapat membela kepentingan pribadi mereka sendiri (Busro, 2018b). Atas dasar hal tersebut, bisa dinyatakan motivasi adalah kekuatan mengemudi seseorang untuk terlibat dalam kegiatan seperti itu, sedangkan dorongan datang dari dalam manusia.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Berikut berbagai faktor yang memberi kecenderungan terhadap motivasi kerja menurut (Priansa, 2018) yaitu :

1. Keluarga dan budaya

Motivasi bisa datang melalui berbagai sumber, termasuk keluarga dan rekan kerja. Terlepas dari elemen keluarga ini, budaya memainkan peran penting dalam motivasi.

2. Konsep Diri

Konsep diri seseorang adalah gaya berpikirnya, jika karyawan yakin dengan kemampuannya untuk melakukan tugas dan lebih terdorong untuk mengerjakannya. Sebaliknya, jika seorang pekerja percaya bahwa tidak akan mampu mencapai target maka motivasinya rendah.

3. Jenis Kelamin

Banyak korporasi masih memandang rendah perempuan dalam profesi tertentu saat ini. Hal ini mungkin menjadi motivator bagi wanita untuk berubah pikiran dan menunjukkan bahwa mereka dapat bekerja sama kerasnya dengan pria.

4. Prestasi dan Prestasi

Yang menjadi sumber dorongan bagi pekerja untuk berusaha keras dengan maksimal adalah penghargaan bisnis. Pekerja yang merasakan bahwa perusahaan peduli akan mereka dapat membuat pekerja menjadi terdorong.

5. Aspirasi atau cita-cita

Aspirasi setiap karyawan menjadi sumber inspirasi bagi mereka untuk bekerja. Karyawan dengan ambisi yang baik adalah individu yang bekerja keras untuk mencapai tujuan atau sasarannya dan berhasil.

6. Kemampuan Belajar

Setiap karyawan memiliki kemampuan kognisi, perhatian, dan observasi. Karyawan yang kemampuan belajar kuat akan lebih antusias terhadap pekerjaannya.

7. Kondisi Pegawai

Pemimpin harus memperhatikan kesehatan pekerja. Pekerja dengan kesehatan tubuh dan psikis yang layak pasti akan menyelesaikan tanggung jawab lebih keras dibandingkan dengan karyawan yang kesehatan fisik dan psikisnya kurang baik

8. Kondisi Lingkungan

Faktor eksternal yang mencakup lingkungan keluarga, teman, dan masyarakat tempat seseorang tinggal yang kesemuanya dapat membantu atau menghalangi keberhasilan seseorang.

9. Upaya Pimpinan dalam Memotivasi Pegawai

Upaya memotivasi pegawai berarti bagaimana seorang pimpinan mendorong karyawannya agar giat bekerja dengan menyiapkan strategi.

2.1.2.3. Prinsip-Prinsip dalam Motivasi

Prinsip-prinsip dalam motivasi menurut (Busro, 2018a) yaitu :

1. Prinsip Partisipasi

Keterlibatan dan partisipasi pekerja dalam menentukan tujuan perusahaan dan membuat keputusan khusus diperlukan untuk meningkatkan antusiasme karyawan. Hal ini dilakukan untuk membuat karyawan merasa bahwa mereka penting bagi organisasi.

2. Prinsip Komunikasi

Komunikasi perlu dijalin dengan baik sehingga pesan dapat disampaikan dengan jelas dan benar sehingga dapat memotivasi karyawan dalam bekerja dengan mudah.

3. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Memberikan wewenang dan pekerjaan kepada bawahan untuk membuat pilihan dalam kerangka periode tertentu akan memotivasi staf untuk meraih target agensi atau perusahaan.

4. Prinsip Memberi Perhatian

Karyawan akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tanggung jawab sesuai dengan tujuan pemimpin, jika pemimpin memperhatikan kebutuhan bawahannya.

2.1.2.4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017) indikasi motivasi kerja karyawan sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologi
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki
4. Kebutuhan akan harga diri
5. Kebutuhan akan mengaktualisasikan diri

2.1.3. Kompetensi

2.1.3.1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi didefinisikan sebagai kepandaian individu untuk melaksanakan tanggung jawab dengan benar dengan manfaat yang bergantung pada pengetahuan, kemampuan, dan sikap (Edison Emron, Yohny Anwar, 2017).

2.1.3.2. Manfaat Kompetensi

Keunggulan kompetensi sebagai dasar rekrutmen cukup esensial di sektor korporasi. IQ (*Intelligence Quotience*) bukanlah segalanya dalam meraih kesuksesan, menurut beberapa ahli karena hasil IQ lebih ke “kecondongan” menurut Daniel Goleam, “kecerdasan” IQ (*Intelligence*

Quotience) bukanlah segalanya dalam mencapai keberhasilan. Menurut temuan studi yang dilakukan oleh berbagai spesialis CEO sukses (*Chief Executive Officers*) dari berbagai negara IQ hanya menyumbang 20% dari kesuksesan seseorang dalam kehidupan dan pertumbuhan karir, sedangkan kecerdasan emosional menyumbang 80% lainnya. (Kecerdasan Emosi). Bahkan sampai pada kesimpulan bahwa tes kecerdasan harus diganti dengan ujian kompetensi. Keterampilan ini sangat penting sehingga semua usaha yang ingin berhasil harus mengembangkannya dan harus dilakukan secara merata, terutama di perusahaan-perusahaan saat ini.

Berikut yang menjadi landasan gagasan atau mengembangkan sistem berbasis kompetensi ini:

a. Pelatihan yang spesifik.

Pelatihan-pelatihan tersebut disesuaikan dengan bidang masing-masing tempat mereka bekerja. Seorang perawat di rumah sakit, misalnya, diajarkan tentang bagaimana membantu pasien dan menerima keadaan pasien yang membutuhkan perawatan

b. Dasar rekrutmen

Rekrutmen pegawai telah bergeser dari sertifikat pengalaman dan kompetensi menjadi ujian berbasis kompetensi. Misalnya, calon pekerja harus bisa menunjukkan keahliannya dalam melakukan perawatan sesuai standar dan timeline yang sesuai.

2.1.3.3. Indikator Kompetensi

Pengaruh terhadap kompetensi terdapat empat indikator menurut (Sulistiyorini, 2018) yaitu :

1. Pengetahuan
2. Kemampuan
3. Pengalaman
4. Perilaku Individu

2.1.4. Kepuasan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap operasi perusahaan. Jika karyawan senang dengan pekerjaan mereka, kehadiran mereka dan produktivitas akan meningkat juga. Orang juga akan bekerja dari rumah untuk korporasi, mengurangi jumlah karyawan yang memasuki tempat kerja. Karyawan yang senang dengan pekerjaannya mempunyai sikap positif, sedangkan karyawan yang tidak senang memiliki sikap negatif (Supriyadi, Priadana, & Setia, 2017).

Kepuasan kerja merupakan emosi yang baik yang dialami pekerja, sebagai akibat dari pekerjaannya. atau pekerja yang puas dengan pekerjaan mereka, dengan sensasi kepuasan yang timbul dari penilaian seorang pekerja atas pekerjaannya (Ardianti et al., 2018). Kepuasan kerja menurut (Tanjung, 2016) adalah keadaan emosi pekerja ketika mereka mengamati tugas yang mereka lakukan. Negara-negara emosional pekerja dipengaruhi oleh apakah mereka melakukan pekerjaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai bandingan antar output atau pekerja yang disampaikan kepada perusahaan dan perolehan yang diterima oleh karyawan (Hardiyana & Nurhadian, 2016). Kepuasan kerja terjadi ketika hasilnya diterima sesuai dengan ekspektasi pekerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai "sejenis sensasi yang dirasakan oleh karyawan tentang pekerjaan mereka apakah senang atau tidak puas, mencintai atau tidak suka sebagai akibat dari pekerja dan lingkungan kerja mereka, kolega kerja, dan pekerjaan itu sendiri, dan sebagai penilaian pekerjaannya sendiri menurut (Priansa, 2018).

Para penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan mengacu pada bagaimana perasaan mereka tentang pekerjaan mereka yang puas atau tidak puas di perusahaan tempat ia bekerja setelah diskusi tentang definisi kepuasan kerja. Karyawan yang senang dalam pekerjaan mereka lebih mungkin untuk bahagia dalam pekerjaan mereka dan menghasilkan hasil terbaik.

2.1.4.2. Faktor Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk bekerja secara efisien menurut (Priansa, 2018) :

1. Faktor Psikologi

Merupakan unsur yang berhubungan pada kepribadian pekerja. Faktor psikologi dapat berupa bakat pekerja, keterampilan dan minat.

2. Faktor Sosial

Merupakan unsur yang berhubungan pada lingkungan sosial dengan bersosialisasi bersama orang sekitar. Baik antar atasan, rekan kerja, ataupun rekan kerja yang berbeda divisi.

3. Kondisi Fisik

Secara khusus, faktor-faktor yang berkaitan dengan keselamatan fisik pekerja dan lingkungan tempat kerja, contohnya suhu udara, tata letak ruangan, pengaturan penerangan, usia, jenis pekerjaan.

4. Faktor Finansial

Unsur yang berhubungan dengan kejayaan pekerja, seperti jaminan hari tua, jaminan kesehatan, gaji dan upah pegawai, promosi, kompensasi.

2.1.4.3. Dampak Terjadinya Kepuasan Kerja

Berbagai riset yang telah dilakukan untuk mengetahui apakah karyawan puas atau tidak dengan pekerjaan mereka. Sebagai hasil dari kepuasan kerja atau ketidakbahagiaan berbagai tindakan dan sikap terjadi. Menurut (Priansa, 2018: 294), kepuasan kerja memiliki efek sebagai berikut:

1. Kinerja

Kinerja ialah pengaruh hasil dari puas tidaknya seorang pekerja terhadap pekerjaannya. *Reward* yang diberikan kepada karyawan berprestasi atau pemberian penghargaan merupakan salah satu teknik untuk mendongkrak kinerja melalui kepuasan kerja. Karyawan akan berusaha untuk menjadi yang terbaik jika mereka secara konsisten dihargai untuk kinerja yang luar biasa. Pada saat pekerja berjuang untuk memperoleh yang terunggul, kinerja mereka pasti akan sangat baik.

2. *Organizational Citizenship Behavior*

Kewarganegaraan dalam Organisasi Perilaku karyawan mengacu pada bagaimana rekan kerja dapat saling membantu menjadi sukarelawan di sini sepenuhnya opsional tanpa perlu mengikuti perintah dari atasan.

3. Perilaku Menghindar

a. Tidak hadir dan tanpa keterangan

Ketidakhadiran dan kurangnya informasi di antara karyawan dapat merugikan organisasi jika peristiwa ini berlangsung secara teratur, efisiensi dan efektivitas perusahaan akan terganggu. Biaya mempekerjakan orang juga akan meningkat. Jika salah satu karyawan mereka gagal muncul untuk bekerja, banyak majikan menuntut agar mereka mengganti staf mereka. Ketidakhadiran karyawan adalah akibat dari ketidakbahagiaan di tempat kerja. Pekerja yang senang dengan pekerjaannya akan bekerja keras jika tidak, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan lesu untuk bekerja.

b. Pindah Kerja (*Turnover*)

Mengubah pekerjaan adalah kesimpulan dari ketidakpuasan karyawan dengan posisi mereka saat ini. Perusahaan harus secara otomatis menambah pengeluaran ekstra untuk menarik personel baru, selain waktu yang dibutuhkan untuk melatih staf baru. Jika organisasi memiliki tingkat pergantian personel yang tinggi ini adalah sesuatu yang harus dievaluasi dan diperbaiki.

4. *Burnout*

Biasanya lazim di kalangan pekerja sosial atau mereka yang bekerja dengan orang asing, seperti penyedia layanan kesehatan, *Burnout* tidak sama dengan depresi. *Burnout* sering disebut sebagai reaksi emosional terhadap tugas yang telah diselesaikan. Kelelahan dapat bermanifestasi sebagai kelelahan emosional yang disebabkan oleh kurangnya dorongan.

5. Perilaku Kontraproduktif

Apakah perilaku yang tidak sejalan dengan OCB (Perilaku organisasi kewarganegaraan). Pekerja yang melakukan kegiatan tidak produktif melakukannya dengan tujuan atau tujuan yang tidak diinginkan untuk menghancurkan perusahaan. Perilaku ini dapat mengambil banyak bentuk, termasuk berkelahi dengan rekan kerja Anda sendiri, menyalahgunakan atasan Anda, melakukan pencurian, atau terlibat dalam aktivitas lain yang berbahaya bagi organisasi dan karyawannya, ini adalah efek negative lain dari tidak puas di tempat kerja.

2.1.3.4. Indikator Kepuasan Kerja

Pengaruh terhadap kepuasan kerja terdapat lima indikator menurut (Mukhtar et al 2018) yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)
2. *Quality of supervision*
3. *Relationship with co-worker*
4. *Promotion Opportunities*
5. *Pay*

2.2. Penelitian Terdahulu

Beberapa riset yang diambil oleh penulis sebagai pokok pendiri untuk melanjutkan penelitian ini yaitu jurnal nasional dan jurnal internasional, yakni :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil analisis	Hasil Penelitian
1	Heru Riyadi, 2017 (Jurnal Sinta)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Pariwisata Swasta Di Jawa Barat	Analisa jalur	Peningkatan 70% pengaruh variabel bebas terhadap kepuasan kerja
2	Rian Anggra Eni, 2021 (Jurnal Sinta)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bandung	Analisis Jalur	Kompetensi dan motivasi berpengaruh secara parsial atau simultan terhadap Kepuasan kerja, dan kebahagiaan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3	Adji Sigit Sutedjo dan Anwar Prabu Mangkunegara (Jurnal Sinta)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Kaaryawan di PT. Inti Kebun Sejahtera	Uji T	Nilai signifikansi uji simultan (Uji F) untuk variabel Kompetensi dan Motivasi Kerja adalah 0,000.
4	Yati, W., et al, 2021(Jurnal Sinta).	Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Pengawasan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Damai Abadi Medan	Analisis regresi	Variasi dalam kompetensi, komunikasi, dan motivasi menyumbang 45,8% dari variasi karakteristik kinerja karyawan.
5	Wiharja A, Sienna 2021 (Jurnal Scholar)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Intilon Citra Lestari di Jakarta	metode kuantitatif	Di PT Intilon Citra Lestari, gaji dan motivasi memiliki pengaruh yang untung dan cukup besar terhadap kepuasan karyawan.

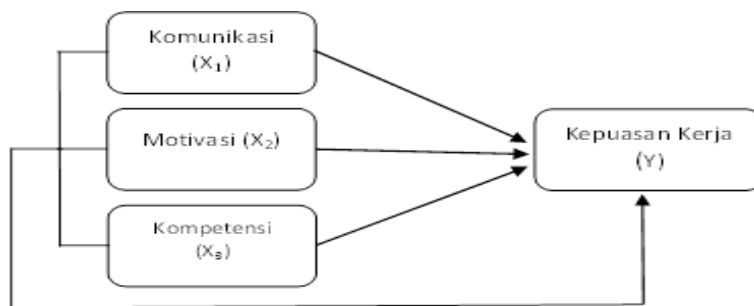
Tabel 2. 1 Lanjutan

6	Natasya, Rizka. 2019 (Jurnal Sinta)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Utara Serta Tinjauannya dari Sudut Pandang Islam.	analisis regresi berganda, uji t (parsial) dan uji F (simultan)	Kepuasan kerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kompetensi. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu kompetensi, motivasi, dan komunikasi.
7	Bahri & Nisa, 2017 (Jurnal Scholar)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Kemajuan dalam karir seseorang memiliki dampak yang menguntungkan pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh motivasi.
8	A. Saputra & Turnip, 2018 (Jurnal Scholar)	Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja PT PLN (Persero) P3B Sumbagut Makassar	Metode Analisis Linear Berganda	Motivasi, komunikasi dan disiplin kerja dapat secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen kepuasan kerja.
9	Ardianti et al., 2018 (Jurnal scholar)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Metode Analisis Linear Berganda	Motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja semuanya dapat mempengaruhi variabel terikat kepuasan kerja secara bersamaan (simultan).
10	Hendri Herman, 2017 (Jurnal Scholar)	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Torindo Internusa Batam	Tes simultan	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap karyawan
11	Abdulwah b Olanrewaju Issa, 2021 (Jurnal Internasional)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja di Perpustakaan Universitas Ilorin	Observasi, wawancara dan angket.	Dasar analisis yang disajikan dalam segmen ini adalah 41 eksemplar yang telah selesai
12	Yunsepa, 2018 (jurnal internasional)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik SOGM Pada PT Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung	Metode Analisis Regresi Linear Berganda	Lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan

2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penelitian, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Putra & Andyani, 2019). Kepuasan kerja karyawan akan meningkat bila terjadi komunikasi yang baik, tetapi kepuasan kerja akan turun bila terjadi komunikasi yang buruk.

Menurut penelitian sebelumnya (Ardianti et al., 2018:26), terdapat pengaruh yang cukup besar yang terdapat pada variabel motivasi kerja pada kepuasan kerja. Hal ini juga menunjukkan jika makin tinggi motivasi kerja seorang pekerja, semakin tinggi kebahagiaan atas tanggung jawab mereka.



Gambar 2.1Data Karyawan PT Sinar Unggul Pratama pada Tahun 2022

2.4. Hipotesis Penelitian

Peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut, berdasarkan penjelasan kerangka berpikir di atas :

- H₁: Diduga komunikasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja PT Sinar Unggul Pratama.
- H₂: Diduga motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja PT Sinar Unggul Pratama.
- H₃: Diduga kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja PT Sinar Unggul Pratama

H₄: Diduga komunikasi, motivasi dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sinar Unggul Pratama.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penetapan desain penelitian dalam pengkajian ini sebagai dasar pengumpulan serta interpretasi data. Desain kausalitas menjadi pilihan peneliti dalam penelitian ini. Sebuah desain yang mendeteksi sebab dan akibat dikenal sebagai desain kausalitas. Penelitian dilakukan di PT Sinar Unggul Pratama dengan tujuan untuk melihat bagaimana motivasi, komunikasi, dan kompetensi mempengaruhi kepuasan kerja. Pengkajian secara kuantitatif diaplikasikan untuk mengetahui kedetailan terhadap pemecahan masalah dan mengambil keputusan pada hipotesis yang diajukan sebelumnya, dan peneliti memutuskan menggunakan penyebaran angket guna mendapatkan respon terhadap setiap butir pertanyaan yang telah disusun oleh peneliti dengan tujuan memecahkan masalah dan membuat keputusan dalam hipotesis yang diajukan sebelumnya.

3.2. Sifat Penelitian

Berdasarkan sifatnya didalam kajian ini peneliti menetapkan deskriptif analisis. Hal itu terjadi karenamemberikan gambaran umum dalam penelitian ini (Radjab & Jaman, 2017: 86). Peneliti menetapkan desain dalam pengkajian ini desain kausal, digunakan untuk memaparkan pengaruh beberapa variabel yang diteliti atau untuk membuktikan kausalitas.

3.3. Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Adapun lokasi pengkajian iniPT Sinar Unggul Pratama yang beralamat di Kawasan Bintang Industrial II Blok D1 No.619-620, Tanjung Uncang Batam 29424

3.3.2 Periode Penelitian

Tabel 3.1 Periode Penelitian

Kegiatan	Sept	Okt	Nov	Des	Jan
Menentukan judul penelitian					
Pengumpulan dat					
Penyusunan kajian					
Menyusun pertanyaan angket					
Penyebaran angket					
Mengolah data hasil jawaban responden					
Mengolah data					
Penyelesaian Kajian					

Sumber: Penulis, Tahun 2021

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi bisa disebut sebagai semua pihak yang berada pada wilayah atau tempat dimana pihak-pihak ini berbentuk kelompok dengan syarat mempunyai karakteristik yang khusus. Dalam kajian ini seluruh karyawan PT Sinar Unggul Pratama dianggap menjadi populasi dengan total 112 orang.

3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Sampling Jenuh adalah metode pengambilan sampel di mana seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Sampling jenuh berbeda dari sensus dalam

hal sensus menggunakan populasi yang besar, sedangkan sampling jenuh menggunakan populasi yang lebih kecil, meskipun keduanya menggunakan

populasi lengkap sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Sampling Jenuh memiliki kelebihan yaitu sederhana, praktis, dan ekonomis, serta tidak memerlukan waktu untuk memperoleh data sampel dari penulis penelitian, kelemahannya adalah tidak sesuai untuk populasi besar. Terdapat dua macam prosedur pengambilan sampel: sampling probabilitas dan sampling non-probabilitas. Sampel jenuh atau *nonprobability sampling* ialah ketersediaan seluruh unit populasi diangkat menjadi sampel yang mana faktor penyebabnya adalah populasinya tidak berjumlah banyak hanya berjumlah 112.

3.4.3. Teknik Sampling

Purposive sampling adalah pendekatan pengambilan sampel non-acak di mana peneliti memilih sampel dengan mengidentifikasi fitur-fitur tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengatasi masalah penelitian. Menurut definisi *purposive sampling*, ada dua aspek penting untuk menggunakan teknik pengambilan sampel ini: pengambilan sampel non-acak dan pemilihan fitur tertentu oleh peneliti berdasarkan tujuan penelitian (Sugiyono, 2017).

Non random sampling adalah pendekatan pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Sedangkan peneliti dengan sengaja menciptakan ciri-ciri yang khas agar sampel-sampel berikut dapat sesuai dengan persyaratan yang mendukung atau konsisten dengan penelitian. Istilah "inklusi" dan "pengecualian" biasanya digunakan untuk menggambarkan kriteria ini.

3.5. Sumber data

3.5.1. Data Primer

Data primer kajian ini diperoleh berdasarkan hasil penyebaran angket kepada seluruh responden yang dalam hal ini adalah seluruh karyawan pada perusahaan. Angket atau kuesioner berupa pertanyaan dari indikator variabel yang dibahas oleh peneliti.

3.5.2. Data Sekunder

Dalam data sekunder, data yang diperoleh merupakan berasal dari karyawan produksi PT Sinar Unggul Pratama. Dengan cara menyebarkan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi sebuah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2016:142).

3.6. Metode Pengumpulan Data

3.6.1. Teknik Pengumpulan Data

Proses mengumpulkan informasi berupa data yang didapatkan dari sumber dimana dilakukan oleh peneliti untuk penelitiannya. Pengumpulan data dilakukan melalui angket secara langsung disebarkan kepada karyawan PT Sinar Unggul Pratama yang data primernya dicari. Untuk memperoleh data primer, prosedur berikut dapat digunakan :

1. Wawancara (*Interview*)

Pertanyaan penelitian lisan digunakan untuk melakukan wawancara ini. Jika peneliti perlu membangun koneksi atau berkomunikasi dengan responden, maka melakukan wawancara adalah pilihan terbaik.

2. Kuesioner/Angket (*Questionnaires*)

Survei adalah jawaban tertulis yang diberikan oleh responden kepada peneliti sebagai tanggapan atas pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Dalam hal ini ketersediaan responden untuk memberikan respon berupa ikut adil dalam menjawab pertanyaan angket sangatlah dibutuhkan. Kuesioner dapat disampaikan dalam berbagai metode, termasuk distribusi langsung dari peneliti atau publikasi penempatan di tujuan wisata, faksimili atau distribusi pos, dan menggunakan komputer.

3. Observasi

Pemberlakuan observasi adalah dengan merangkum subjek, objek, juga pola perilaku peristiwa sistematis lainnya dengan tidak melakukan komunikasi berupa pertanyaan kepada responden. Pendekatan observasi memiliki keuntungan mengumpulkan data yang umumnya akurat, bebas dari bias respon dan tidak terdistorsi.

3.6.2. Alat Pengumpulan Data

Hasil evaluasi angket kemudian dilanjutkan menganalisis menggunakan alat atau program SPSS-25 untuk mengumpulkan data penelitian. Skala likert merupakan media untuk mengukur pertanyaan. Menggunakan angka satu sampai dengan lima yang akan menjadi tolak ukur dalam penelitian ini. Seringnya menggunakan skala *likert* guna mendapatkan responden yang mengkaji mengenai masalah moral, psikologis, efek kegiatan dari objek. Tabel berikut menunjukkan skala likert yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 3. 2 Skala *Likert*

Pernyataan	Skor Positif
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Variabel adalah sesuatu yang kiranya memiliki kualitas untuk dihitung menggunakan penilaian guna mengirimkan data juga simpulan yang akurat mengenai suatu hal. Operasional merupakan metode penetapan atas suatu obyek sedemikian rupa kemudian dapat diukur secara fisik. Komunikasi dalam kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kompetensi (X3) merupakan variabel bebas sedangkan kepuasan kerja adalah variabel terikat.

3.7. Operasional Value

3.7.1. Variabel Independen

Variabel ini kerap juga disebut variabel bebas yang mana memiliki pengaruh dalam berubahnya variabel Y atau dependen. Ada faktor dependen dan independen dalam penelitian ini. Adapun beberapa jenis indikator pada tiap variabel bebas ini :

1. Komunikasi (X1)

Menurut (Yunsepa, 2018) ada beberapa indikator dalam hal ini adalah :

- a. Bijaksana dan kesopanan
- b. Penerimaan umpan balik
- c. Berbagi informasi

d. Memberikan informasi tugas

2. Motivasi Kerja (X2)

Menurut (Bahri & Nisa, 2017), berikut ini adalah indikator motivasi kerja karyawan :

- a. Kebutuhan fisiologi
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan untuk merasa memiliki
- d. Kebutuhan akan harga diri
- e. Kebutuhan akan mengaktualisasikan diri

3. Kompetensi (X3)

Menurut (Sulistyorini, 2018) terdapat dua indikator kompetensi

- a. Pengetahuan
- b. Kemampuan
- c. Pengalaman
- d. Perilaku

3.7.2. Variabel Dependen

Kriteria variabel, juga dikenal sebagai variabel terikat atau arah variabel dependen, adalah variabel dimana perubahannya sebagai akibat dari kehadiran variabel yang mempengaruhi. Sederhananya, karena ada variabel bebas, maka variabel ini adalah variabel penerima. Adapun beberapa indikator didalam variable dependen didalam pengkajian ini yaitu kepuasan kerja karyawan (Busro, 2018b) adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)

- b. *Quality of supervision*
- c. *Relationship with co-worker*
- d. *Promotion Opportunities*
- e. *Pay / gaji*

Untuk melihat lebih mendalam pada variabel operasional yang ditunjukkan pada data di beirkut ini:

Tabel 3. 3 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Komunikasi Kerja (X1)	Transmisi informasi atau proses pemindahan dan gagasan dari pengirim pesan kepada penerima pesan melalui komunikasi tertulis atau verbal disebut sebagai komunikasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebijakan dan kesopanan 2. Penerimaan umpan balik 3. Berbagi informasi 4. Memberikan informasi tugas 	<i>Likert</i>
Motivasi Kerja (X2)	Kekuatan penggerak yang berada dalam setiap pribadi ketika melakukan sesuatu sehingga dalam bekerja maupun dalam menjalankan aktifitas lainnya, individu tersebut menggunakan semua kemampuan dan potensi mereka demi menggapai tujuan yang diinginkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan untuk merasa memiliki 4. Kebutuhan untuk harga diri 5. Kebutuhan untuk mengaktualisasik 	<i>Likert</i>
Kompetensi (X3)	Kemahiran perorangan dalam menjalankan tugas yang diemban sesuai dengan kewajibannya. Kewajiban diperoleh dari analisis atasan atas kemahiran yang dimiliki bisa berupa skill pengetahuan ataupun skill kemahiran Kemampuan individu untuk	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Kemampuan 3. Pengalaman 4. Perilaku 	<i>Likert</i>

Tabel 3. 3 Lanjutan

Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Kepuasan kerja merupakan perbandingan antara <i>output</i> atau tenaga yang diberikan pekerja kepada perusahaan dengan hasil yang diterima oleh pekerja tersebut. Ketika hasil yang diterima sesuai dengan harapan pekerja, dia puas dengan pekerjaan mereka.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri (Work it self) 2. Quality of supervision 3. Relationship with co-worker 4. Promotion opportunities 5. Pay (Gaji) 	<i>Likert</i>
-----------------------------	---	---	---------------

Sumber : Peneliti, (2021)

3.8. Metode Penelitian

Dalam menganalisa sebuah informasi berupa data, tujuannya tidak lain adalah untuk dijadikan sebuah bahan pertimbangan untuk menetapkan kesimpulan yang akan peneliti rumuskan. Untuk mendapatkan hasil yang relevan dalam pengujian yang peneliti lakukan maka kajian ini mengaplikasikan teknik statistik. Semua akan ditetapkan berdasarkan kerseluruhan jawaban yang peneliti butuhkan.

Untuk mencapai kesimpulan yang masuk akal, Sebagai peneliti kita harus lebih waspada dalam mendefinisikan pendekatan statistik yang berkaitan langsung dengan analisis data. Analisis data terbagi menjadi dua jenis: kuantitatif dan kualitatif. Pengkajian ini mengaplikasikan analisis kuantitatif yang mana memiliki nama lain dengan sebutan analisis statistik.

3.8.1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah cara untuk mengumpulkan data dan menyajikan kelompok data sedemikian rupa sehingga hasilnya dapat bermakna. Dalam uji ini fokus utamanya menuju pada kriteria dari responden. Dengan lain

teknik ini akan membahas mengenai sisi lain dari orang yang diteliti yang mana hasilnya tidak akan memberikan pengaruh pada kesimpulan pengujian.

Data tentang variabel dependen dan variabel independen dijelaskan menggunakan analisis statistik dalam penelitian ini untuk menjawab permasalahan penelitian hipotesis deskriptif. Berikut adalah tabel mengenai rentang skala tersebut di atas:

Tabel 3. 4 Rentang Skala

No.	Pernyataan	Skor Positif
1	1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
2	1,81 – 2,60	Tidak Setuju
3	2,61 – 3,40	Kurang Setuju
4	3,41 – 4,20	Setuju
5	4,21 – 5,00	Sangat Setuju

Sumber:(Sugiyono, 2017:147)

3.8.2. Uji Validasi Data

Dalam pengkajian ada alat guna mengumpulkan data. Agar tingkat akurasi dan konsistensi dapat dipertahankan, diperlukan instrumen yang valid dan dapat dipercaya. Validitas mengacu pada apakah informasi berupa data yang diteliti memiliki nilai yang valid. Data yang valid adalah data yang diberikan dalam suatu penelitian yang identik dengan data sebenarnya yang terdapat di objek pengkajian.

3.8.2.1. Uji Validitas Instrumen

Pengujian ini digunakan dengan fungsi mencari tahu seberapa berhubungan butir pertanyaan dengan keadaan yang sebenarnya dari mereka yang menjadi responden. Jumlah koefisien korelasi *Pearson Product Moment* dan *Rank Spearman* dapat digunakan untuk menentukan apakah parameter ini sah.

Rumus tersebut didasarkan pada koefisien korelasi *Product Moment*, yang dihitung sebagai berikut :

$$r = \frac{N(\Sigma XY) - (\Sigma X \Sigma Y)}{\sqrt{[N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Rumus 3.2 Uji Validitas

Sumber : (Sugiyono, 2017)

Keterangan:

- r = koefisien korelasi
- X = skor butir
- Y = skor total butir
- N = jumlah sampel (responden)

SPSS adalah program yang dijadikan sebagai alat ukur pengkajian ini. Dengan dua sisi pengukuran yakni dengan taraf signifikansi 0,05 atau nilai uji menggunakan SPSS dua sisi. Data bisa dibilang valid atau lulus pengujian ini jika melewati syarat dibawah ini :

1. Data bisa dibilang bersignifikan dan *valid* apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,050).
2. Data bisa dibilang tidak bersignifikan dan tidak *valid* apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,050).

3.8.2.2. Uji Reliabilitas

Uji ini guna mencari tahudapat atau tidaknya suatu alat ukur dengan menggunakan suatu indeks. Uji reliabilitas digunakan dalam menilai dan menentukan tingkat konsistensi alat ukur.

Pembuktian hasil uji ini dengan SPSS uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05 yang merupakan nilai SPSS asli. Jika nilai alpha lebih besar dari

nilai r tabel atau nilai penting product moment maka data tersebut dianggap kredibel. Nilai kurang dari 0,6 dianggap tidak dapat diandalkan, 0,7 cukup baik, dan 0,8 dinilai sangat baik (Sugiyono, 2017).

3.8.3. Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1. Uji Normalitas

Uji ini memiliki fungsi guna mendapatkan informasi apakah informasi data yang digunakan memiliki distribusi yang merata atau tidak. Pengujian ini bisa memberikan informasi apakah data yang diuji lulus atau tidak dalam test normalitas.

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui distribusi normal atau tidaknya analisis nilai sisa. Data pada uji ini jika memiliki distribusi normal akan berbentuk lonceng atau *bell shaped curve*. Histogram Regresi Residual, dan nilai *Kolmogorov-Smirnov* diaplikasikan untuk melakukan uji normalitas, yang semuanya didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Jika nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* dari Tabel Z atau nilai Probability Sig (2 tailed) $>$; sig $>$ 0,05 digunakan, kurva nilai residual standar dinyatakan normal (Ghozali, 2018).

3.8.3.2. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui seberapa variabel independen model regresi memiliki hubungan yang hampir sempurna atau salah. Model regresi dikatakan sangat baik jika tidak ada hubungan yang berpengaruh antara variabel bebas. Kemudian jika variabel X masih memiliki korelasi, maka variabel tersebut tidak dianggap ortogonal. Variabel X dengan nilai korelasi yang sama disebut sebagai variabel ortogonal $= 0$ (Ghozali, 2018).

Uji ini memfokuskan pada angka (VIF) yang kegunaannya adalah mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas. Toleransi dapat digunakan untuk mengukur variabilitas variabel terikat terpilih yang tidak dipaparkan oleh variabel terikat. Jika $VIF < 10$, kemudian dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas. Adapun melihat gejala ini dengan cara melihat nilai *tolerance* dengan catatan $> 0,01$ (Ghozali, 2018).

3.8.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Pada model yang tidak sama, diperlukan uji heteroskedastisitas untuk mengetahui ada tidaknya tanda-tanda varians variabel. Dengan mengasosiasikan nilai residual absolut dengan masing-masing variabel bebas, uji *Glejser* mendapatkan informasi mengenai heteroskedastisitas. Jika hasil nilai alpha (0,05) lebih kecil dari nilai probabilitas, model tidak menunjukkan indikasi heteroskedastisitas (Wibowo, 2012).

3.8.4. Uji Pengaruh

3.8.4.1. Uji Regresi Berganda

Pengujian ini adalah proses menggabungkan variabel bebas untuk membuat dua atau lebih variabel dari satu variabel. Adapun beberapa syarat yang dijadikan sebagai patokan hasil yang baik adalah hasil yang baik, diantaranya : menggunakan data dengan skala interval atau rasio, data dengan distribusi normal, data yang lulus tes tetapi tidak dapat menghasilkan nilai perkiraan, atau data yang sesuai dengan persyaratan (Ghozali, 2018:96):

$$Y' = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots + b_nx_n$$

Rumus 3.3 Regresi Linear

Keterangan:

Y' = Variabel kepuasan kerja

a = Nilai konstanta

b = Nilai koefisien regresi

x_1 = Lingkungan kerja

x_2 = Komunikasi

x_n = Variabel independen ke-n

3.8.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Persentase kontribusi pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas ditentukan melalui analisa R². Uji ini akan menunjukkan angka seberapa baik kondisi aktual model yang dihasilkan. Melalui ini akan memberitahukan sebanyak apa suatu proporsi variabel X yang dipaparkan dengan variabel Y (Wibowo, 2012).

3.9. Uji Hipotesis

Beberapa hal yang harus diperhatikan untuk menguji hipotesis adalah:

1. Pengujian memakai data sampel.
2. Hasil dari pengujian adalah mengenai penolakan H_0 atau penerimaan H_a .
3. Nilai pengujian akan bisa diketahui melalui nilai f dan t hitung serta nilai sig.

3.9.1. Pengujian secara parsial (Uji T)

Pengujian ini memiliki fungsi guna melihat adakah pengaruh dari variabel X kepada Y. Selain itu, uji t juga dapat periksa untuk memverifikasi

apakah dua variabel, variabel dependen dan variabel independen, memiliki pengaruh yang substansial atau hubungan parsial.

Berikut ini adalah kriteria untuk menentukan apakah H_0 diterima atau ditolak (Ghozali, 2018: 98):

1. H_0 tidak diterima sedangkan H_a diperbolehkan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig 0,05, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas berpengaruh besar terhadap variabel terikat.
2. H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi 0,05, dan variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.9.2. Uji F

Uji f adalah uji yang akan mencari tahu apakah ada pengaruh secara bersamaan variabel x terhadap Y. H_a diterima dan H_0 ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$. Jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a disetujui. Dengan tingkat signifikansi 0,005 (=5%). H_0 diterima dan H_a ditolak jika angka probabilitas signifikan $> 0,05$ (Ghozali, 2018: 98).