PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. JAYA ANUGRAH SUKSES ABADI (BRASTAGI SUPERMARKET)

Ina Namora Putri Siregar[1], Nana Taslim[2], Caroline Wijaya[3], Benny[4], Rahmat Mirzal Butar Butar[5]

[1)]Staff Pengajar, Universitas Prima Indonesia, Medan 20118, email: inanamoraputri@gmail.com

[2,3,4,5)]Jurusan Manajemen SDM, Universitas Prima Indonesia, Medan 20118, email: mirzabutar@gmail.com

ABSTRAK

Peneliti mengambil objek penelitian dari PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi, pemilihan objek disebabkan karena penurunan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Karyawan akan memberikan *feedback* yang baik terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa puas juga akan betah bekerja dalam perusahaan tersebut. Komunikasi di dalam suatu perusahaan sangat diperlukan dalam melaksanakan dan menjalankan suatu perintah yang diberikan. Komunikasi yang sehat di dalam perusahaan akan dapat membuat tujuan perusahaan mudah tercapai. Dengan adanya komunikasi yang terjalin baik, maka karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tidak akan mudah melakukan kasalahan dalam pekerjaan. Disamping komunikasi, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi. Pada umumnya, orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Adapun teori digunakan untuk mendukung penelitian adalah teori-teori manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan komunikasi, motivasi dan kepuasan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis kuantitatif. Metode pengumpulan data dengan wawancara, pembagian kuesioner dan studi dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, koefisien determinasi pengujian secara simultan (Uji-F) dan secara parsial (Uji-t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Kata Kunci : Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Berkembang pesatnya suatu perusahaan dikarenakan adanya dukungan dan dorongan dari sumber daya manusianya. Dengan adanya sumber daya manusia yang handal maka suatu perusahaan akan dapat dengan mudah mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang disebut sebagai karyawan merupakan salah satu aset perusahaan yang berharga. Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang bertanggung jawab dan jujur atas pekerjaannya sendiri karena perusahaan juga akan memperhatikan kepuasan kerja dan perilaku karyawan untuk mengembangkan sumber daya manusia.

Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat ataupun sebaliknya. Kepuasan kerja pada karyawan biasanya ditandai dengan menurunnya perputaran ataupun *turnover* karyawan.

Komunikasi di dalam suatu perusahaan sangat diperlukan dalam melaksanakan dan menjalankan suatu perintah yang diberikan. Awal dari segala pelaksanaan dimulai dengan adanya komunikasi. Komunikasi yang sehat di dalam perusahaan akan dapat membuat tujuan perusahaan mudah tercapai.

Disamping komunikasi, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi. Pada umumnya, orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Pemenuhan kebutuhan tersebut merupakan dasar dari motivasi kerja seseorang karyawan. Jika dalam proses pemenuhan kebutuhan tersebut karyawan merasakan adanya peluang dalam mencapai tujuannya, maka motivasi untuk mencapainya akan semakin berlipat. Saat tujuannya tercapai, yakni pemenuhan kebutuhan, seseorang karyawan akan

merasakan kepuasan dari aktivitasnya untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi (Brastagi Supermarket) merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang *departemen store*. Perusahaan ini menjual makanan dan minuman serta perlengkapan rumah tangga lainnya.

Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dapat menimbulkan efek negatif bagi perusahaan dan karyawan tersebut, sehingga menyebabkan kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi dan karyawan cenderung merasa terbebani serta hasil kerjanya yang tidak optimal. Hal ini jarang diperhatikan oleh perusahaan dan menjadi suatu masalah di perusahaan salah satunya di PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi (Brastagi Supermarket).

Faktor lain yang diduga menjadi penyebab menurunnya kepuasan kerja karyawan pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi (Brastagi Supermarket) adalah motivasi. Motivasi merupakan suatu hal yang berisikan suatu fasilitas yang disediakan pada suatu organisasi yang mana dapat diperoleh bagi individu yang ada pada organisasi tersebut jika individu tersebut bekerja sesuai dengan tujuan dari organisasi tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti memilih judul skripsi yaitu: **"Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi (Brastagi Supermarket)".**

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti mengidentifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya komunikasi antara karyawan menyebabkan informasi yang diberikan tidak dapat diterima baik oleh karyawan lainnya terlihat dari banyaknya kesalahan karyawan pada data perusahaan.
2. Tidak adanya kemauan keras dalam melaksanakan pekerjaannya disebabkan kurangnya tunjangan/bonus yang diberikan perusahaan terlihat dari sedikitnya pemberian tunjangan/bonus dan banyaknya *turn over* pada data perusahaan.
3. Menurunnya kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari banyaknya absensi karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi (Brastagi Supermarket) ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi (Brastagi Supermarket) ?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi (Brastagi Supermarket) ?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi (Brastagi Supermarket) ?
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi (Brastagi Supermarket) ?
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi (Brastagi Supermarket) ?

Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat, yaitu:

1. Bagi Peneliti
2. Bagi PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi (Brastagi Supermarket)
3. Bagi Universitas Prima Indonesia
4. Bagi peneliti selanjutnya

LANDASAN TEORI

Teori Tentang Komunikasi

Menurut Umam (2012:220) komunikasi adalah suatu kata yang mencakup segala bentuk interaksi dengan orang lain yang berupa percakapan biasa, membujuk, mengajar, dan negosiasi..

Indikator Komunikasi

Menurut Umam (2012:229) ada lima aspek yang harus dipahami dalam membangun komunikasi yang efektif, yaitu:

1. Kejelasan (*clarity*)
2. Ketepatan (*accuracy*)
3. Konteks (*contex*)

4. Alur (*flow*)
5. Budaya

Teori Tentang Motivasi

Menurut Sutrisno (2016:109), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Indikator Motivasi

Menurut Notoadmojo (2015:130) alat-alat yang dapat dikategorikan sebagai motivasi adalah sebagai berikut:

1. Materi
2. Non Materi
3. Kombinasi Materi dan Non Materi

Teori Tentang Kepuasan Kerja

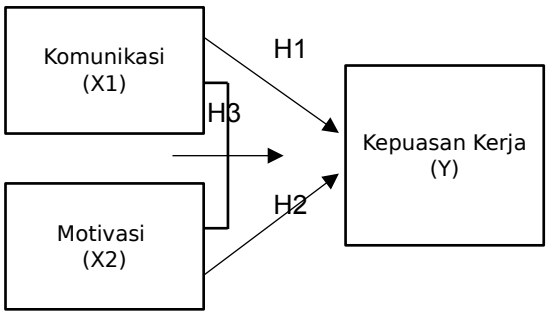
Menurut Hasibuan (2013:202), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:118) menyatakan bahwa ada beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. *Turn Over*
2. Tingkat Ketidakhadiran (absen) Kerja
3. Umur
4. Tingkat Pekerjaan
5. Ukuran Organisasi Perusahaan

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

H1: Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi (Brastagi Supermarket).

H2: Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi (Brastagi Supermarket).

H3: Komunikasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi (Brastagi Supermarket).

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi (Brastagi Supermarket), terletak di Jl. Jend. Gatot Subroto N0. 288, Medan.

Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:11) penelitian kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen.

Sifat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan, maka peneliti menggunakan sifat deskriptif *explanatory.* Menurut Soewadji (2012:35) penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan bagaimana hubungan antara variabel dari suatu fenomena yang sedang diteliti. Dalam penelitian eksplanatori ini, peneliti ingin menjelaskan bagaimana hubungan antara variabel tersebut, apakah hubungan tersebut memperkuat atau memperlemah, maka peneliti dalam penelitian eksplanatori ini harus menggunakan kerangka teori dan hipotesis sebagai acuan penjelasannya.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi (Brastagi Supermarket) yang berjumlah 154 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil populasi itu.

Dalam penelitian ni, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling,* Menurut Sugiyono (2017:82) *Simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Adapun jumlah sampel diperoleh dari perhitungan dengan rumus slovin. Menurut Sujarweni (2017:66) rumus slovin untuk menetapkan jumlah sampel yaitu :

$$n=\frac{N}{1+Ne^2}$$

Dimana :
n = ukuran sampel
N = populasi
e = presentasi kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan dengan populasi sebanyak 154 orang dan tingkat kesalahan e sebesar 0,05 maka sampel n adalah :

$$n=\frac{154}{1+(154)(0{,}05)^2}$$

n = 111,19
n = 111
jadi sampel penelitian ini adalah 111 orang, dimana 30 orang diambil dari luar sampel sebagai uji validitas dan reliabilitas.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2017:224) merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian karena tujuan dari penelitian adalah mendapatkan data.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah :

1 Wawancara
2 Angket
3 Studi Dokumentasi

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer dan data sekunder, data primer yaitu data yang diperoleh lansung dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber sedangkan data sekunder adalah data yang didapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah, dan lain sebagainya (Surjaweni, 2017:73-74).

Uji Validitas dan Reliabitas Instrumen Variabel
Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:51) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Menurut Ghozali (2018:51) uji signifikasi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = n – 2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel.

Validitas insturmen dapat diketahui dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan ketentuan :

1 Bila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka H_o ditolak dan H_a diterima (Valid).
2 Bila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka H_o diterima dan H_a ditolak (Valid).

Bila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,361 berarti nilai instrumen penelitian valid atau bila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} 0,361 berarti insturmen tidak valid.

Dalam uji validitas ini akan menggunakan karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi (Brastagi Supermarket) sebanyak 30 orang sebagai responden pengujian validitas.

Uji Reliabilitas.

Menurut Ghozali (2018:45) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel diaktakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach* alpha ¿ 0,70

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Gambaran Umum PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi

Brastagi Supermarket berada di Jalan Jendral Gatot Subroto No. 288 Medan. Sebelum berdirinya Brastagi Supermarket, diawali dari usaha penjualan buah-buahan dan makanan ringan dengan nama AWIE di Medan pada tahun 1961. Sebuah perusahaan Pasar Buah Brastagi (Pt. Central Buah Utama/CBU) berada di jalan Wajir Medan. Untuk memperluas pasarnya, maka Pasar Buah Brastagi membentuk sebuah manajemen untuk mengelola usaha barunya tepatnya di Brastagi Supermarket di jalan Gatot Subroto Medan.

Kemudian tahun 1998 bersama Pt. Mutiara Ritel Inti Mitra, bermitra membentuk ritel modern yang menjual buah/buahan dan kebutuhan sehari-hari yang diberi nama The Club Store. Pada saat itu belanja konsumen diberlakukan sistem keanggotaan. Namun pada kenyataanya sistem ini menghambat mobilitas konsumen, sehingga pada akhirnya dihapuskan.

Pada tanggal 06 juni 2006, The Club Store berubah menjadi CV. Sumber Segar Utama biasa lebih dikenal dengan The Brastagi Supermarket. Produk yang dijual pada ritel ini berfokus pada buah-buahan, sayuran, makanan dan minuman ringan kemudian ditambah kebutuhan sehari-hari dan peralatan rumah tangga. Pada tanggal 01 Januari 2016 CV. Sumber Segar Utama berubah nama menjadi PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi. Kemudian Brastagi Supermarket telah membuka 3 cabang perusahaan diantaranya adalah Brastagi Supermarket- Rantau Prapat adalah Supermarket Bintang Lima yang ada di kota Rantau prapat. Dan merupakan cabang dari Brastagi Supermarket-Medan, setelah itu Brastagi Supermarket- Cambridge. Dan yang terakhir terletak di Jalan Gatot Subroto.

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1
Analisis Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komunikasi	111	18.00	46.00	29.8198	6.95988
Motivasi	111	10.00	28.00	18.8468	4.52307
Kepuasan Kerja	111	19.00	46.00	31.7568	7.17092
Valid N (listwise)	111				

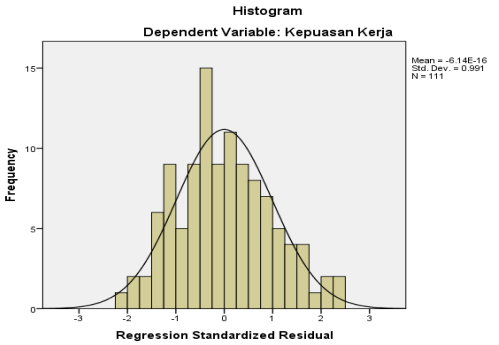
Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Dari hasil Tabel 1 dapat diketahui deskriptif statistik variabel komunikasi dengan sampel sebanyak 111 responden memiliki rata-rata sebesar 29.8198 dengan nilai minimum 18 dan nilai maksimum 46 dengan standard deviasi 6.95988. Nilai minimum 18 didapat dari responden 31 dan nilai maksimum 46 didapat dari responden 15.

Deskriptif statistik variabel motivasi dengan sampel sebanyak 111 responden memiliki rata-rata sebesar 18.8468 dengan nilai minimum 10 dan nilai maksimum 28 dengan standard deviasi 4.52307. Nilai minimum 10 didapat dari responden 22 dan nilai maksimum 28 didapat dari responden 17.

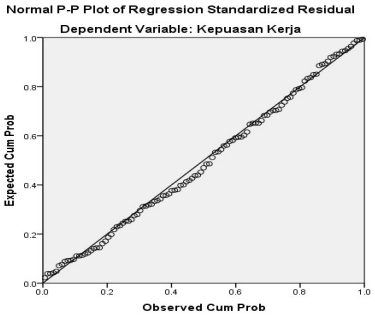
Deskriptif statistik variabel kepuasan kerja dengan sampel sebanyak 111 responden memiliki rata-rata sebesar 31.7568 dengan nilai minimum 19 dan nilai maksimum 46 satuan dengan standard deviasi 7.17092. Nilai minimum 19 didapat dari responden 29,40,109 dan nilai maksimum 46 didapat dari responden 10.

Hasil Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas Histogram
Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Grafik histogram pada Gambar 2 menunjukkan data riil membentuk garis kurva cenderung simetri (U) tidak melenceng ke kiri atau pun ke kanan maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.



Gambar 3. Uji Normalitas P-P Plot
Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Grafik Normalitas P-P Plot pada Gambar 3 diatas, terlihat data menyebar disekitar garis diagonal, penyebarannya sebagian besar mendekati garis diagonal. Uji normalitas secara statistik perlu dilakukanuntuk memastikan apakah data benar-benar telah terdistribusi normal.Berikut ini adalah uji normalitas secara statistik menggunakan *Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 2.
Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		111
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.66237289
Most Extreme Differences	Absolute	.047
	Positive	.047
	Negative	-.032
Test Statistic		.047
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Hasil uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan 0,200 > 0,05 dengan demikian dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas.

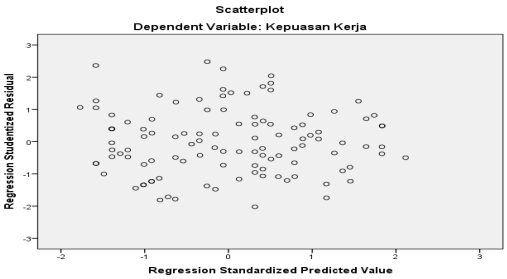
Tabel 3.
Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komunikasi	.549	1.821
	Motivasi	.549	1.821
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja			

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Nilai *tolerance* untuk variabel komunikasi dan motivasi berada diatas 0,10 sedangkan nilai VIF variabel komunikasi dan motivasi berada dibawah 10. Dengan demikian pada uji multikolinearitas tidak terjadi korelasi antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Dari grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul disatu tempat, sehingga dari grafik *scatterplot*dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.Pendeteksian ada tidaknya heteroskedastisitas bisa juga dilakukan dengan menggunakan metode *Glejser Test*.

Tabel 4.
Uji Glejser

Coefficients[a]			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	4.197	.000
	Komunikasi	-.435	.665
	Motivasi	-.476	.635
a. Dependent Variable: ABSUT			

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Hasil Uji Gletjer Pada Tabel 4 diatas menunjukkan nilai signifikan dari komunikasi 0,665 > 0,05 dan motivasi 0,635 > 0,05 dengan demikian dari hasil uji Glejser dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Data Penelitian
Model Penelitian

Tabel 5.
Analisis Linier Berganda

Coefficients[a]				
		Unstandardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Sig.
1	(Constant)	6.605	2.122	.002
	Komunikasi	.514	.087	.000
	Motivasi	.521	.134	.000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Kepuasan Kerja = 6.605 + 0.514 Komunikasi + 0.521 Motivasi

Makna dari persamaan regresi linier berganda diatas adalah :

1. Konstanta sebesar 6.605 menyatakan bahwa jika komunikasi dan motivasi tidak ada atau konstan maka kepuasan kerja sebesar 6.605 satuan.
2. Koefisien regresi komunikasi sebesar 0,514 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan komunikasi 1 satuan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,514 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,521 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan motivasi 1 satuan akan menyebabkan kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,521 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Koefisien Determinasi Hipotesis

Tabel 6.
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760[a]	.577	.569	4.70534
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Hasil Uji Koefisien Determinasi diperoleh nilai Adjusted *R square* sebesar 0,569 hal ini berarti 56,9% dari variasi variabel dependen kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen komunikasi dan motivasi sisanya sebesar 43,1% (100% - 56,9%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti budaya organisasi, kepemimpinan dan lain-lain.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Tabel 7.
Hasil Uji F

ANOVA[a]				
Model		Df	F	Sig.
1	Regression	2	73.741	.000[b]
	Residual	108		
	Total	110		

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Uji signifikansi simultan / bersama-sama (uji statistik F) menghasilkan nilai F hitung sebesar 73.741. Pada derajat bebas 1 (df_1) = k – 1 = 3-1 = 2, dan derajat bebas 2 (df_2) = n-k =111 – 3 = 108, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel, maka nilai F tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 3,08 dengan demikian dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai F hitung = 59,381 > F_{tabel} = 3,08 dengan nilai signifikansi 0,000 karena F_{hitung} = 59,381 > F_{tabel} = 3,08 dan probabilitas signifikansi 0,000 < 0,05, Maka H_a diterima artinya komunikasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Tabel 8.
Hasil Uji t

Coefficients[a]			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	3.112	.002
	Komunikasi	5.912	.000
	Motivasi	3.892	.000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja			

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Nilai t tabel untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df) = 111 adalah sebesar 1,98217. Dengan demikian hasil dari Uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan uji t secara parsial diperoleh nilai t hitung komunikasi sebesar 5.912 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai t hitung > t tabel atau 5.912 > 1,982, dan signifikansi < 0,05 maka H_a diterima artinya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi.
2. Hasil perhitungan uji t secara parsial diperoleh nilai t hitung motivasi sebesar 3.892 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai t hitung > t tabel 3.892 > 1,982, dan signifikansi < 0,05 maka H_a diterima artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi.
2. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi.
3. Pengujian hasil secara simultan menunjukkan bahwa Komunikasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan sebelumnya, maka peneliti menyarankan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti atas hasil penelitian ini dapat sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan penelitian dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi peneliti selanjutnya, agar lebih mengembangkan teori-teori menyangkut variabel yang diduga memiliki hubungan dengan kepuasan kerja seperti: konflik, disiplin dan stress kerja
3. Bagi perusahaan diharapkan lebih diharapkan perusahaan membuat sebuah alur komunikasi yang dapat diikuti oleh semua karyawan. Dengan adanya alur komunikasi yang efektif akan menciptakan kenyamanan kerja dan meminimalisir kesalahan dalam bekerja. Sedangkan untuk masalah motivasi, perlunya pemerataan gaji materi dan non materi masih menjadi hal yang wajib dipertimbangkan agar karyawan merasa termotivasi dalam bekerja.
4. Bagi Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia agar hasil penelitian ini dapat menjadi bahan studi kepustakaan, pembelajaran dan memperkaya penelitian ilmiah di Universitas Prima Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Athoillah, Anton H.M.. 2013. Dasar Manajemen. Bandung : CV Pustaka Setia.

Feriyanto, Andi & Endang Shyta. 2015. Pengantar Manajemen. Yogyakarta : MediaTera.

Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23. Semarang : Universitas Diponegoro.

Handoko, Hani. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE – Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.

Kaswan, M.M. 2017 Psikologi Industri dan Organisasi. Bandung : Alfabeta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya Offset.

Noor, Juliansyah. 2013. Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofi dan Praktis. Jakarta : Prenada Media Group.

Notoadmodjo, 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rineka Cipta

Samsudin, Sadili. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : CV Pustaka Setia

Siswanto, M.Si. 2017. Pengantar Manajemen. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan B&D. Bandung : Alfabeta,CV.

Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenanada Media Group.

Surjaweni, Wiratna. 2017. Metodologi Penelitian. Yogyakarta : PT. Pustaka Baru.

Sedarmayanti, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Refika Editama.

Sopiah, 2018. Perilaku Organisasi. Yogyakarta : Andi Offset.

Umam, Khaerul. 2012. Perilaku Organisasi. Bandung : CV. Pustaka Setia.

Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Jakarta : Grafindo Persada.