

PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KEPUTUSAN KERJA PADA PT SINAR UNGGUL PRATAMA DI KOTA BATAM

Elvi¹, Daris Purba²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

e-mail: pb180910437@upbatam.ac.id

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 $0.04 <$ from 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 $0.311 >$ of 0.05 . It can be concluded that H_2 , 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 $0.644 >$ from 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 $0.132 >$ of 0.05 . It can be concluded that H_1 which is communication partially has an effect on job satisfaction, H_2 partially has no effect on motivation, H_3 partially has no effect on job satisfaction.

Keywords: Communication, Motivation, Competence, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

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. 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.

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 cara dan fitur ini biasanya diukur oleh tunjangan yang disediakan oleh organisasi kepada karyawannya (Ariani & Assarofa, 2018). Menurut (Hutagalung & Ritonga, 2018, p. 74) 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.

Pada PT Sinar Unggul Pratama dikatakan kurang membuka ruang bicara antara 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 atau hubungan horizontal (Diyanti, D., Hubeis, M., & Affandi, 2017).

PT Sinar Unggul Pratama masih kurang memperhatikan atas insentif dalam bentuk hadiah kepada karyawan yang tampil sangat baik. Karyawan perlu terhubung dengan atau berhubungan loyalti seorang karyawan bisa diukur

dengan aspek kepuasan, dimana yang memiliki tingkat rasa puas yang cukup baik mengenai kerja dan hasil kerja nya akan membentuk rasa royal 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 (Hasibuan, 2017).

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Komunikasi

Menurut Studi (A. Saputra & Turnip, 2018, p. 3), 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.

Menurut (Hamiruddin et al, 2019, p. 141), ada banyak indikator yang dapat mempengaruhi komunikasi, yaitu :

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

2.2. Motivasi

Timbul rasa semangat yang diperoleh secara internal atas diri masing-masing guna merangsang antusias dan ketekunan dalam meraih sasaran yang dicapai dikenal sebagai motivasi (Adriyani, 2019, p. 6963).

Menurut (Mangkunegara, 2017), indikasi motivasi kerja karyawan adalah:

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

2.3. Kompetensi

Kompetensi didefinisikan sebagai kepandaian individu untuk melaksanakan tanggung jawab dengan benar dengan manfaat yang bergantung pada pengetahuan, kemampuan, dan sikap (Sholehatusyadiah, 2017)

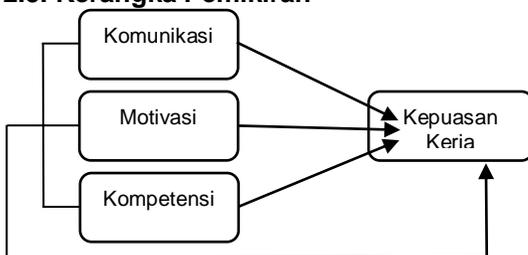
Pengaruh terhadap kompetensi terdapat empat indikator menurut (Hutapea dan toha dalam susetyorini, 2018) yaitu :

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

2.4. Keputusan Kerja

Dalam hal ini suatu rasa berupa kepuasan pada pekerjaan sangat signifikan dalam mempengaruhi operasi perusahaan. Jika pekerja 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, p. 25).

2.5. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Jawaban sementara dalam penelitian sebagai berikut:

- H₁ :Komunikasi pengaruh signifikan dan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT Sinar Unggul Pratama secara parsial.
- H₂ :Motivasi tidak signifikan dan tidak berpengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PT

Sinar Unggul Pratama secara parsial.

H₃ :Kompetensi tidak signifikan dan tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT Sinar Unggul Pratama secara parsial.

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

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 keseluruhan 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. Pengkajian ini mengaplikasikan analisis kuantitatif yang mana memiliki nama lain dengan sebutan analisis statistik.

Dalam riset penelitian ini menetapkan variabel independen. Berdasarkan data yang sudah terkumpul oleh peneliti dari konsumen PT Sinar Unggul Pratama, Data yang disebarkan ada sebanyak 112 kusioner kepada responden untuk dijawab. Adapun informasi responden pada kajian ini adalah nama lengkap, jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir. Pengelolaan data yang sudah terkumpul menggunakan bantuan software SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Statistik Deskriptif

Pengujian ini memiliki fokus pada bagaimana menjelaskan dan menggambarkan mengenai simpulan dari data guna mendapatkan hasil yang lebih menyeluruh. Pada pengujian ini akan diperlihatkan mengenai hasil

maximum, minimum, mean dan standar deviasi(Ghozali, 2018).

Tabel 2.PengujianStatistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komunikasi	112	11	20	15.22	1.487
Motivasi	112	11	24	18.93	2.074
Kompetensi	112	9	19	14.98	1.735
Kepuasan Kerja	112	14	25	18.36	2.164
Valid N (listwise)	112				

(Sumber: Data output SPSS- 25, 2021)

Variabel X1 yaitu komunikasi yang mana standart deviasinya bernilai 1.487 dengan nilai minimum, maximum, dan mean secara berurut 11 ,20, dan 15.22 Variabel X2 yaitu motivasi yang mana standart deviasinya bernilai 2.074 dengan nilai minimum, maximum, dan mean secara berurut 11, 24, dan 18.93. Variabel X3 yaitu kompetensi yang mana standart deviasinya bernilai 1.735 dengan nilai minimum, maximum, dan mean secara berurut 9, 19, dan 14.98. Variabel Y yaitu kepuasan kerja yang mana standart deviasinya bernilai 2.164 dengan nilai minimum, maximum, dan mean secara berurut 14, 25, dan 18.36.

4.2. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas Data

Data yang diteliti haruslah data yang sudah dipastikan valid guna bisa dilanjutkan dalam penelitian. Untuk menentukan valid atau tidaknya data yang digunakan maka digunakan uji validitas sebagai media untuk mengukur tingkat validitas. Apabila nilai $r_{hitung} >$ dari pada r_{tabel} , artinya data tersebut valid, nilai r_{tabel} dapat diketahui dari $Df=n-2$, $Df= 112-2= 110$ dengan nilai signifikan 0,5 sehingga ditetapkan r_{tabel} adalah 0,1857

Tabel 3.Pengujian Validitas Data

Keterangan	Rhitung	Rtabel	Lulus Uji Validitas
Komunikasi			
X1_1	0.692	0,186	Lulus
X1_2	0.806	0,186	Lulus
X1_3	0.806	0,186	Lulus
X1_4	0.745	0,186	Lulus
Motivasi			
X2_1	0.719	0,186	Lulus
X2_2	0.731	0,186	Lulus
X2_3	0.764	0,186	Lulus
X2_4	0.720	0,186	Lulus
X2_5	0.764	0,186	Lulus
Kompetensi			
X3_1	0.748	0,186	Lulus
X3_2	0.794	0,186	Lulus
X3_3	0.636	0,186	Lulus
X3_4	0.772	0,186	Lulus
Kepuasan Kerja			
Y_1	0.807	0,186	Lulus
Y_2	0.706	0,186	Lulus
Y_3	0.700	0,186	Lulus
Y_4	0.560	0,186	Lulus
Y_5	0.807	0,186	Lulus

(Sumber: Data output SPSS- 25, 2021)

Dapat disimpulkan berdasarkan *output* dari uji diatas semua unit pertanyaan dalam setiap indikator

sepenuhnya dinyatakan valid. Dimana nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang diperoleh dari

112-2 = 110 (0,1857) dengan nilai signifikasinya 0,5%.

2. Uji Realibilitas Data

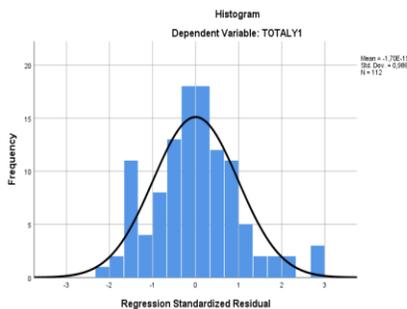
Uji ini memiliki fungsi sebagai media untuk menunjukkan seberapa konsisten sebuah pertanyaan dalam memberikan hasil tentang suatu jawaban. Dalam hal menganalisa tingkat reliabel informasi

maka digunakan *Conbrach's Alfa*, menentukan sebuah hasil realibel atau tidaknya bisa dilihat dari nilai yang pada kolomnya. Jika nilai berada lebih pada 0,6 sehingga data yang dideklarasikan reliable, dan sebaliknya jika nilai pada data dibawah 0,6 sehingga data dideklarasikan tidak reliable (Sugiyono, 2017).

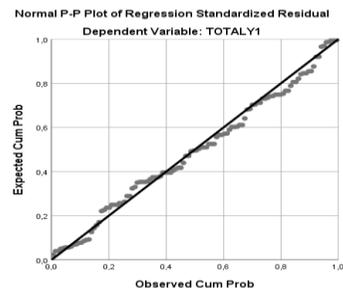
Tabel 4.Pengujian Reliabilitas Data

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	N of Items
Komunikasi	.720	4
Motivasi	.783	4
Kompetensi	.724	5
Kepuasan Kerja	.768	6

(Sumber: Data output SPSS- 25, 2021)



Gambar 2.Bell Shaped Curved
(Sumber: Data output SPSS- 25, 2021)



Gambar 3.P-Plot Standardized

(Sumber: Data output SPSS- 25, 2021) dapat menyimpulkan bahwa untuk distribusi normal.

Mengacu pada gambar diatas Kesimpulan yang bisa dibulatkan adalah data lulus dalam pengujian ini, dimana ouput tersebut menunjukkan pola titik pada data berada disekitar garis diagonal.

4.3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Mengacu pada gambar diatas bisa dilihat bahwa sebagian besar bar berada pada dalam kurva dan memiliki bentuk lonceng. Data penelitian kemudian kita

Tabel 5.Pengujian Komogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		112
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.10847309
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.053
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

(Sumber: Data output SPSS- 25, 2021)

Melalui data tabel diatas maka bisa dilihat bahwa nilai dari Asymp Sig. (2-

tailed) 0,200 yang mana berarti berada diatas nilai terendahnya yaitu 0,05.

Sehingga bisa disimpulkan bahwa data yang diteliti berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Pada uji ini berfungsi sebagai petunjuk apakah ada hubungan atau korelasi diantara variabel bebas dengan variabel terikat, peneliti menentukan sebuah data dikatakan tidak terjadi

multikolonieritas dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflating factor*. Apabila $Vif > 10$ dan nilai pada kolom *tolerance* lebih kecil dari 0,1 maka data penelitian ini memiliki gejala multikolonieritas, dan sebaliknya jika $VIF < 10$ dan $tolerance > 0,1$ maka tidak terjadi multikolonieritas.

Tabel 6.Pengujian Multikolinearitas

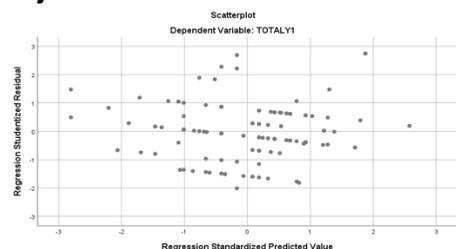
Model		Collnearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komunikasi	,956	1,046
	Motivasi	,145	6,898
	Kompetensi	,147	6,823

a. Dependen Variable: Kepuasan Kerja

(Sumber: Data output SPSS- 25, 2021)

Mengacu informasi diatas maka bisa dinyatakan data peneliti tidak mengalami multikolinearitas dikarenakan sebab nilai *tolerance* dari variabel Komunikasi $0,956 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,046 < 10$ sehingga tidak menimbulkan gejala multikolinieritas. Variabel motivasi memiliki nilai *tolerance* $0,145 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $6,898 < 10$ sehingga tidak menimbulkan gejala multikolinearitas. Variabel kualitas pelayanan dengan nilai *tolerance* $0,147 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $6,823 < 10$ sehingga tidak menimbulkan gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.Scatterplot

(Sumber: Data output SPSS- 25, 2021)

Mengacu pada gambar diatas maka peneliti bisa menyimpulkan bahwa penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas dimana terjadi penyebaran pola titik pada data yang diuji serta titik-titik tidak membentuk pola tertentu.

Tabel 7.Pengujian Glejser

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardzed Coefficients		Standardzed Coeffcents	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1,933	1,629		1,187	,238
	Komunikasi	-,038	,089	-,042	-,431	,667
	Motivasi	-,027	,164	-,042	-,165	,869
	Kompetensi	,052	,195	,067	,266	,790

a. Dependen Variable: RES2

(Sumber: Data output SPSS- 25, 2021)

Berdasarkan informasi diatas disimpulkan nilai sig dari komunikasi $0,667$ yang mana sudah menunjukkan > 1 nilai minimum yaitu $0,05$ dan data dikatakan tidak terjadi

heteroskedastisitas dalam model regresi. Nilai sig dari motivasi $0,869 > 0,05$ maka variabel dikatakan tidak memiliki gejala heteroskedastisitas, nilai sig dari kompetensi $0,790 > 0,05$ maka dikatakan

bahwa variabel tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

4.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16,766	2,548			6,579	,000
	Komunikasi	,291	,140	,200		2,083	,040
	Motivasi	-,262	,257	-,251		-1,019	,311
	Kompetensi	,142	,306	,114		,464	,644

a. Dependen Variable: Kepuasan Kerja

(Sumber: Data output SPSS- 25, 2021)

$$Y = 16,766 + 0,291X_1 + (-0,262X_2) + 0,142X_3$$

Berdasarkan tabel diatas juga terlihat bahwa koefisien pada variabel komunikasi adalah yang memiliki pengaruh paling signifikan dibandingkan kedua variabel lainnya. Hal itu bisa terjadi sebab nilai dari variabel komunikasi adalah yang terbesar jika

dibandingkan dengan variabel motivasi dan kompetensi.

4.5. Uji Determinasi

Pengujian ini berfungsi untuk memperlihatkan seberapa besar tingkat kemampuan variabel bebas (X) mempengaruhi variabel terikat (Y). Paparan mengenai uji ini adalah:

Tabel 9. Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,225 ^a	,051	,024	2,138	

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Komunikasi, Motivasi

b. Dependen variable: Kepuasan Kerja

(Sumber: Data output SPSS- 25, 2021)

4.6. Uji Hipotesis

1. Uji T

Tabel 10. Pengujian T

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16,766	2,548			6,579	,000
	Komunikasi	,291	,140	,200		2,083	,040
	Motivasi	-,262	,257	-,251		-1,019	,311
	Kompetensi	,142	,306	,114		,464	,644

a. Dependen Variable: Kepuasan Kerja

(Sumber: Data output SPSS- 25, 2021)

Komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT Sinar Unggul Pratama, bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Hal itu dibuktikan dengan nilai sig pada variabel komunikasi 0,040 yang mana bernilai

lebih rendah dari 0,05. Nilai T_{hitung} variabel komunikasi sebesar 2,083 lebih besar dari nilai T_{tabel} yaitu 1.98217. Motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan pada kepuasan kerja pada karyawan di PT Sinar Unggul Pratama, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang menyatakan bahwa motivasi tidak mengalami dampak

signifikan secara parsial pada kepuasan kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai sig pada variabel pengiklanan 0,311 yang mana bernilai lebih besar dari 0,05. Nilai T_{hitung} variabel pengiklanan sebesar -1,019 lebih kecil dari nilai T_{tabel} yaitu 1.98217. Kompetensi tidak mengalami dampak signifikan pada kepuasan kerjakaryawan di PT Sinar Unggul Pratama, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a ditolak yang menyatakan bahwa kompetensi tidak mengalami dampak signifikan secara parsial pada kepuasan kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai sig pada variabel

kompetensi 0,644 yang mana bernilai lebih besar dari 0,05. Nilai T_{hitung} variabel pengiklanan sebesar 0,464 lebih besar dari nilai T_{tabel} yaitu 1.98217.

2. Uji F

Uji F pada hakikatnya memiliki fungsi untuk membuktikan apakah dalam waktu yang bersamaan variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat. Ketentuan dalam pengujian ini sama seperti uji t, yang mana dikatakan berpengaruh secara simultan apa bila $f_{hitung} >$ dari pada f_{tabel} dan jika nilai dari sig $<$ 0,05.

Tabel 11. Pengujian F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26,246	3	8,749	1,915	,132 ^b
	Residual	493,468	108	4,569		
	Total	519,714	111			

a. Dependen Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Komunikasi, Motivasi

(Sumber: Data output SPSS- 25, 2021)

Dalam menentukan DF atau derajat bebas adalah dengan cara $Df1=3$. Nilai itu didapatkan dari $Df1=K-1$ maka $=4-1$. Nilai $Df2=108$, yang didapatkan dari $Df2=n-k$ maka $=112-3$. Nilai T_{tabel} pada penelitian ini adalah 3.08. Mengacu pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal itu bisa dibuktikan melalui hasil uji yang tertulis bahwa nilai f_{hitung} 1.915 $<$ dari pada f_{tabel} 3,08. Nilai sig pada tabel 0,132 lebih besar dari pada 0,05

Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian yang dilakukan melalui SPSS versi 25 membuktikan bahwa komunikasi tidak memiliki pengaruh signifikan pada kepuasan kerja. Hasil uji regresi berganda memiliki nilai 0,291. Nilai T_{hitung} 2,083 $>$ T_{tabel} 1,982 dan nilai signifikansi 0,04 $<$ dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H_1 yaitu komunikasi secara parsial memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sama dengan penelitian sebelumnya oleh (Yunsepa, 2018).

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian yang dilakukan melalui SPSS versi 25 membuktikan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh 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 $>$ dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H_2 yaitu motivasi secara parsial tidak memiliki dampak terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sama dengan penelitian sebelumnya oleh (Adriyani, 2019).

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian yang dilakukan melalui SPSS versi 25 membuktikan bahwa kualitas pelayanan memiliki pengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian. Hasil uji regresi berganda memiliki nilai 0,142. Nilai T_{hitung} 0.464 $<$ T_{tabel} 1,982 dan nilai signifikansi 0,644 $>$ dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H_3 yaitu kompetensi secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan

kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian (Susetyorini & Rahman, 2018)

$f_{(tabel)}$ 3,08 dan nilai signifikansi 0,132 > dari 0,05.

Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian yang dilakukan melalui SPSS versi 25 membuktikan bahwa komunikasi, motivasi dan kompetensi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keputusan pembelian. Nilai f_{hitung} 1.915 < f_{tabel} 3,08 dan nilai signifikansi 0,132 > dari 0,05. Hal ini sejalan dengan yaitu (A. Saputra & Turnip, 2018).

SIMPULAN

Kesimpulan dari pembulatan yang peneliti kumpulkan dalam kajian ini adalah antara lain :

1. Melalui uji hipotesis dinyatakan variabel komunikasi dan kepuasan kerja pada PT Sinar Unggul Pratama mengalami dampak positif yang signifikan, yaitu perolehan uji regresi berganda memiliki nilai 0,291. Nilai T_{hitung} 2,083 > T_{tabel} 1,982 dan nilai signifikansi 0,04 < dari 0,05.
2. Melalui uji hipotesis dinyatakan variabel motivasi dan kepuasan kerja pada PT Sinar Unggul Pratama tidak mengalami dampak positif yang signifikan, yaitu nilai - 0,262. Nilai T_{hitung} -1.019 < $T_{(tabel)}$ 1,982 dan nilai signifikansi 0,311 > dari 0,05.
3. Melalui uji hipotesis dinyatakan variabel kompetensi dan kepuasan kerja pada PT Sinar Unggul Pratama tidak mengalami dampak positif yang signifikan, yaitu nilai 0,142. Nilai T_{hitung} 0.464 < $T_{(tabel)}$ 1,982 dan nilai signifikansi 0,644 > dari 0,05.
4. Melalui uji hipotesis dinyatakan secara simultan variabel komunikasi, motivasi dan kompetensi memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Sinar Unggul Pratama di Kota Batam. Hasil pengujian ini mendapatkan nilai Nilai f_{hitung} 1.915 <

DAFTAR PUSTAKA

- A. Saputra & Turnip. (2018). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja PT PLN (Persero) P3B Sumbagut. *Manajemen Bisnis*, 29(2), 3.
- Adriyani, M. P. P. S. &. (2019). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 8(1), 6961–6989.
- Alfonsius & Manday, 2018:86. (2018). Analisa Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Menara Abadi Persada. *Jurnal Bisnis Kolega*, 4(2), 85–86
- Ariani & Assarofa. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada Pt Palma Plantasindo Di Desa Sunge Batu Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser. *Conference on Management and Behavioral Studies*, (2541–3406), 69.
- Busro, D. M. (2018a). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Diyanti, D., Hubeis, M., & Affandi, M. J. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Institut Pertanian Bogor*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9 (9th ed.)*.
- Hasibuan, D. H. M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Rev)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hutagalung, I., & Ritonga, R. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan XYZ Bekasi. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 6(2), 204. <https://doi.org/10.24198/jkk.v6i2.16712>
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta Bandung.
- Sholehatusyadiah. (2017). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kitadin Tanggarong Seberang*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Supriyadi, M. F., Priadana, S., & Setia, B. I. (2017). Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran Kampoeng Daun. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 10(2), 26. <https://doi.org/10.23969/jrbm.v10i2.467>
- Susetyorini, & Rahman, A. (2018). *Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Medistrindo di Surabaya*.
- Yunsepa. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Sogm Pada Pt Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung. *Jurnal Ecoment Global*, 3(1), 44. <https://doi.org/10.35908/jeg.v3i1.356>