

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI RIAU

Dewa Dian Putra

Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning

Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru

E-mail :

diterima: 4/10/2023; direvisi: 23/11/2023; diterbitkan: 31/12/2023

Abstract: This study aims to analyze the influence of leadership and communication on employee job satisfaction at the Department of Transportation of Riau Province. The research method used is quantitative, employing questionnaires as the data collection tool. Data analysis was conducted using descriptive and inferential statistical tests. The results of the study indicate that leadership and communication have a significant impact on employee job satisfaction. Effective leadership enhances employee motivation and commitment, while efficient communication strengthens the relationship between employees and supervisors. This study implies that improvements in leadership and communication can increase job satisfaction and employee performance.

Keywords: *Leadership; Communication; Job.Satisfaction; Employees; Department.of. Transportation*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, perkembangan teknologi sangat erat kaitannya dengan Sumber Daya Manusia (SDM), yang menjadi kunci penting bagi perusahaan dan organisasi untuk mencapai tujuan mereka. SDM yang memiliki tingkat kreativitas dan potensi tinggi sangat dibutuhkan untuk memastikan kesuksesan perusahaan atau emiten. Baik di perusahaan swasta maupun instansi pemerintahan, SDM berperan sebagai penggerak dan aset organisasi yang harus dilatih dan dikembangkan. Keberhasilan kegiatan manajemen dalam perusahaan sangat bergantung pada integritas tinggi dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja keseluruhan pegawai (Amalia & Siagian, 2021:721).

Di semua perusahaan swasta dan instansi pemerintahan, sumber daya manusia (SDM) adalah individu yang berfungsi sebagai penggerak dan aset dalam organisasi. Mereka harus dilatih dan dikembangkan agar kegiatan

manajemen berjalan lancar. Kegiatan manajemen yang efektif membutuhkan pegawai dengan integritas tinggi yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga kinerja pegawai meningkat. Pemanfaatan SDM yang baik berdampak positif pada kepuasan kerja pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Untuk mencapai tujuan utama perusahaan, kepemimpinan dan komunikasi yang baik sangat penting dalam menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi.

Pemimpin yang bijaksana mampu membangun hubungan pribadi yang baik dengan mereka yang dipimpinnya, menciptakan rasa saling menghormati, percaya, membantu, dan persatuan. Pemimpin harus berpikir sistematis, berpengalaman, berpengetahuan, dan mampu menyusun rencana. Untuk meningkatkan kinerja organisasi, peran pemimpin dalam meningkatkan kemampuan, komitmen, keterampilan, pemahaman nilai-nilai, dan kerjasama tim sangat penting.

Pemimpin harus memelihara struktur kelompok setiap divisi, menyinkronkan

ideologi dan pemikiran pegawai, serta memberikan rasa aman. Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh tanggung jawab yang sesuai, dan pemimpin harus mengoptimalkan kemampuan pegawai. Perilaku pemimpin mempengaruhi sikap, perilaku, dan kepuasan pegawai, sementara komunikasi yang baik antara pegawai dan atasan meningkatkan kepuasan kerja. Setiap divisi memiliki tanggung jawab internal dan antar divisi, membentuk komunikasi organisasi yang efektif untuk transfer ide, perasaan, dan informasi. Efektifitas komunikasi meningkatkan produktivitas, dan pemimpin harus meningkatkan komunikasi, melatih pegawai, dan mendorong komunikasi informal. Hubungan antara kepemimpinan, komunikasi, dan kepuasan kerja sangat erat.

Pesan disampaikan kepada pegawai melalui komunikasi organisasi dengan harapan pesan tersebut dapat diterima dan dipahami dengan baik. Komunikasi dalam organisasi dapat terjadi secara horizontal dan vertikal melalui struktur organisasi. Komunikasi horizontal terjadi antara sesama pegawai, sedangkan komunikasi vertikal lebih sering melibatkan arahan dan instruksi dari atasan kepada bawahan terkait keputusan pegawai. Kesalahpahaman dalam komunikasi dapat terjadi jika pesan tidak disampaikan atau diterima dengan baik, sehingga perlu segera diperbaiki jika terjadi.

Kesalahpahaman ini dapat memengaruhi hubungan antar pegawai dan antara pegawai dengan atasan. Kepuasan kerja merujuk pada sikap atau reaksi emosional pegawai terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan perasaan mereka terhadap pekerjaan tersebut. Pegawai dengan kepuasan kerja tinggi akan merasa pekerjaannya menyenangkan. Kepuasan kerja yang tinggi dicapai jika faktor-faktor yang memengaruhinya tersedia dengan baik. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai

faktor, baik dari dalam organisasi maupun dari diri pegawai itu sendiri.

Dinas Perhubungan Provinsi Riau adalah instansi pemerintahan daerah yang mengelola transportasi dan perhubungan di wilayah Riau. Dinas ini memiliki pegawai yang bekerja di berbagai bidang seperti pengaturan lalu lintas, perencanaan transportasi, dan perizinan. Berdasarkan data absensi pegawai bagian Humas selama lima tahun terakhir (2018-2022), terlihat bahwa total absensi pegawai mengalami kenaikan setiap tahunnya.

Kenaikan ini bisa terkait dengan beberapa faktor, terutama tingkat kepuasan kerja. Jika pegawai tidak puas dengan tugas dan tanggung jawab, merasa kurang dihargai dalam hal gaji, tidak mendapat dukungan atau bimbingan yang cukup dari atasan, atau mengalami konflik dengan rekan kerja, kepuasan kerja dapat menurun. Kondisi ini dapat memicu absensi sebagai respons untuk menghindari lingkungan kerja yang tidak memuaskan atau mencari peluang yang lebih baik. Tuntutan pekerjaan yang berlebihan juga dapat menyebabkan rendahnya kepuasan kerja, yang membuat pegawai berkeinginan untuk absen.

Data kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau periode 2018-2022 menunjukkan penurunan nilai SKP dari 78,03 (Baik) pada 2018 menjadi 74,03 (Cukup Baik) pada 2022. Penurunan ini berdampak negatif pada kepuasan kerja pegawai, terutama akibat tekanan tambahan dari pandemi COVID-19 yang mengubah pola kerja dan meningkatkan beban kerja pada tahun 2020. Adaptasi terhadap kondisi new normal pada 2022 juga menambah tantangan, dengan masalah disiplin dan ketidakpuasan terkait insentif lembur.

Rendahnya kepuasan kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan dan komunikasi yang kurang efektif. Kepuasan kerja, yang mencerminkan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Hubungan kerja yang baik

antara pimpinan, pegawai, dan rekan kerja penting untuk menciptakan kepuasan kerja. Namun, kurangnya dukungan dan kepedulian dapat menurunkan kepuasan kerja. Rendahnya pengawasan terhadap kehadiran pegawai juga berkontribusi pada tingginya tingkat absensi. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Riau.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen

Dalam sebuah perusahaan manajemen memegang peranan sangat penting karena tidak mungkin sebuah perusahaan akan dapat mencapai tujuan dan sarannya tanpa menjalankan fungsi-fungsi manajemennya dengan baik. Dengan demikian berarti manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, keorganisasian, pengarahan, penguasaan, dan pengendalian terhadap orang, dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan (Siswanto, 2017:98).

Sedangkan menurut Sukirno (2016:112) mengemukakan bahwa kesuksesan setiap organisasi akan sangat tergantung pada manajemennya yang efektif dan efisien, para manajer bertanggung jawab dalam mengembangkan strategi dan rencana taktis serta menganalisa lingkungan persaingan dan menjalankan fungsi-fungsinya manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari setiap kegiatan operasional sehari-hari untuk mencapai tujuan tertentu.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Masram Dan Mu'ah (2014:121) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat

menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Marwansyah (2014:79) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial.

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual ataupun kelompok kearah pencapaian tujuan (Anoraga, 2021:88). Menurut Hasibuan (2019:144) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar ingin melakukan kerjasama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan atau leadership merupakan ilmu terapan dari ilmu – ilmu sosial, karna prinsip-prinsip dan rumusannya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia.

Pengertian Komunikasi

Komunikasi sebagai suatu proses memindahkan informasi dan pengertian (maksud) dari satu orang kepada orang lain. Informasi dan pengertian itu dapat dipindahkan dalam berbagai macam bentuk (seperti tulisan atau lisan), dan metode-metode yang digunakan untuk memindahkan informasi dan pengertian dan dapat berupa: berhadaphadapan, telepon atau laporan (Amirullah, 2015:189). Menurut Mangkunegara (2017:165) komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seorang kepada orang lain. Pendapat lain dari Robbins & Judge (2016:223) "*communication is the transfer and the understanding of meaning*" yang artinya komunikasi adalah transfer dan pemahaman makna.

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dalam sebuah organisasi instansi, apakah senang atau tidak senang, hal ini merupakan hasil interaksi pegawai dengan lingkungan kerjanya serta penilaian pegawai terhadap pekerjaannya., dan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja (Rosmaini & Tanjung, 2019:6).

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Penelitian akan dilakukan pada pegawai Bagian Humas Dinas Perhubungan Provinsi Riau, Jl. Jenderal Sudirman No. 474, Kelurahan Jadirejo, Kecamatan Sukajadi, Kota Pekanbaru

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas: objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan katrakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Bidang Humas Dinas Perhubungan Provinsi Riau yang berjumlah 41 pegawai.

Sampel

Menurut Sugiyono (2022) menyebutkan bahwa Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Arikunto sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti).

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yang digunakan adalah teknik sampling *jenuh/sensus* yaitu teknik penentuan jumlah sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampel penelitian berjumlah 41 pegawai di

Bidang Humas Dinas Perhubungan Provinsi Riau.

Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan cara memperolehnya yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder:

Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari responden peneliti melalui kuesioner atau angket dilapangan. Dengan menyebar kuesioner dilapangan disertakan petunjuk pengisian yang jelas untuk memudahkan responden dalam memberikan jawaban yang benar.

Data Sekunder

Merupakan data yang diambil dari laporan-laporan tertulis serta informasi tentang keadaan Dinas Perhubungan Provinsi Riau bersama yang dapat mendukung data primer. Pada penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari Dinas Perhubungan Provinsi Riau yaitu catatan dan dokumentasi

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket atau *kuisisioner*. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada pihak yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Untuk menilai tanggapan responden maka penulis menggunakan skala *likert* dalam (Sugiyono, 2022:137) yaitu dengan menghitung bobot setiap pertanyaan. Nilai tersebut kemudian akan dijadikan variabel penilaian.

Tabel 1. Pengukuran Skala Likert

No		Jenis Jawaban	Bobot Jawaban
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data Olahan, 2024

Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert memiliki gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif. Skor (1) minimum menunjukkan oeringkat tanggapan paling negatif yang dipilih oleh responden. Sedangkan untuk skor (5) maksimal menunjukkan tanggapan paling positif yang dipilih oleh responden.

Skala interval yaitu memuat unit pengukuran tertentu, sehingga mempunyai jarak yang bersifat konstan (Sugiyono, 2014). Skala interval pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Interval Nilai Rata – Rata Variabel Berdasarkan Kategori

No	Interval Rata – Rata	Kategori
1	4,21 – 5,00	Sangat Baik
2	3,41 – 4,20	Baik
3	2,61 – 3,40	Cukup Baik
4	1,81 – 2,60	Kurang Baik
5	1,00 – 1,80	Tidak Baik

Sumber: Sugiyono, 2022

Untuk memperjelas penggunaan nilai rata-rata interval yang digunakan maka ditetapkan nilai acuan standar agar hasil dari skor jawaban dari responden dapat lebih spesifik hasilnya

Teknik Analisa Data

Uji Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2022:147) Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Termasuk dalam statistik deskriptif adalah penyajian data melalui tabel, diagram lingkaran, grafik, perhitungan mean, median, modus, standar deviasi, perhitungan persentase..

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas adalah instrument yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang sepatasnya harus diukur (Sugiyono, 2022). Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid.

Perhitungan uji validitas menggunakan program aplikasi olah data SPSS for windows versi 24 butir angket yang sah atau valid dikatakan apabila mempunyai nilai (*pearson correlation*) r hitung $> r$ tabel dengan taraf signifikansi 5% pad df (N-2)

Uji Realibilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pemahaman bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument itu sudah valid dan sah. Menurut Arikunto (2020) uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat instrument dengan memperlihatkan kemantapan, keajegan dan stabilitas hasil pengamatan pada instrument tersebut pada kondisi yang tetap.

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan reliable atau tetap konsisten jika dilakukan berkali-kali pada waktu yang beda. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik cronbach's alpha. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kuesioner yang merupakan bagian indikator dari variabel-variabel yang diukur dengan nilai uji *statistic cronbach's alpha*.

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas suatu skor dari

suatu instrumen pengukur. Pengujian realibilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan *one shot*. Pengujian realibilitasnya digunakan uji statistic *cronbach alpha*, suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Ghozali, 2021). Pengujian realibilitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan *software statistical package for social science* (SPSS) versi 26.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya data sampel. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual itu berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2021). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik normal probability plot (grafik plot). Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal dari grafik (Ghozali, 2021). Uji normalitas tersebut juga dibutuhkan dalam melakukan uji statistik F dan Uji Statistik t.

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots. Asumsi dari histogram tersebut adalah:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi

normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk mengetahui adanya hubungan antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dalam model regresi. Jika dalam model terdapat multikolinieritas maka model tersebut memiliki kesalahan standar yang besar sehingga koefisien tidak dapat ditaksir dengan ketepatan yang berarti koefisien-koefisiennya tidak dapat ditaksir dengan mudah.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya antara variabel independen. Jika ada terdapat multikolinieritas. Multikolinieritas dapat dideteksi dengan melihat besar VIF (*Varians Inflation Factor*) dan nilai tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF (*Varians Inflation Factor*) dibawah angka 10 ($VIF < 10$) dan nilai tolerance lebih dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2022) Heteroskedastisitas berarti ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaiknya, jika varians variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut dengan homoskedasti. Uji heteroskedastisitas dengan model Rank Spearman, dilakukan dengan mengkolerasi semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residunya menggunakan kolerasi Rank Spearman.

Gejala heteroskedastisitas ditunjukkan oleh koefisien Rank Spearman dari masing-masing variabel bebas dengan nilai absolute residunya, tel. Jika nilai signifikan lebih besar dari nilai alpha ($\text{Sig.} > \alpha$), maka dapat di pastikan model tidak mengandung gejala heteroskedastisitas apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linier yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi/ dirubah-rubah atau dinaik-turunkan (Sugiyono, 2022:184).

Rumus linier berganda :

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

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

A = Constanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Variabel Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja

X_2 = Variabel Komunikasi Terhadap Kepuasan kerja

Uji Hipotesis .

Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghazali (2021:153), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel.

Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2021:153). Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghazali (2021:165), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual

dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2021:167).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase variabel independent terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinansi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen (Sugiyono, 2022:78).

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R^2*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap audit judgment. Nilai (*Adjusted R^2*) mempunyai interval antara 0 dan 1.

Jika nilai *Adjusted R^2* bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika (*Adjusted R^2*) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crosssection) relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing – masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi

(Ghozali, 2021:97). yang tinggi (Ghozali, 2021:97).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Mengukur variabel penelitian digunakan 6 item pertanyaan variabel kepemimpinan (X1), 3 item pertanyaan variabel komunikasi (X2) dan 4 item pertanyaan kepuasan kerja (Y) menggunakan pengujian validitas *Pearson Correlation* yang dilakukan dengan kriteria menggunakan *Rtabel* pada tingkat signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi.. Diperoleh nilai *r tabel* pada alpha 5% (2 Sisi) dengan $df : n-2 = 41 - 2 = 39$ dan diperoleh *r tabel* sebesar 0,3081. Hasil pengujian validitas untuk pertanyaan dari 3 variabel tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1. 1	0,695	0,3081	Valid
X1. 2	0,729	0,3081	Valid
X1. 3	0,788	0,3081	Valid
X1.4	0,764	0,3081	Valid
X1.5	0,637	0,3081	Valid
X1.6	0,637	0,3081	Valid
X1.7	0,585	0,3081	Valid

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 3. hasil rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa nilai *Pearson Correlation* atau nilai r_{hitung} untuk masing-masing pertanyaan $> r_{tabel}$ (0,3081). Maka pada uji validitas variabel kepemimpinan tersebut valid karena memenuhi asumsi Uji Validitas. Tabel 4. menunjukkan hasil uji validitas item pernyataan variabel komunikasi berdasarkan kuisioner yang dilakukan yaitu:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Komunikasi

Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X2. 1	0,929	0,3081	Valid
X2. 2	0,914	0,3081	Valid
X2. 3	0,903	0,3081	Valid

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4. hasil rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa nilai *Pearson Correlation* atau nilai r_{hitung} untuk masing-masing pertanyaan berada $> r_{tabel}$ (0,3081). Maka ini menunjukkan bahwa data untuk variabel komunikasi tersebut valid karena memenuhi asumsi Uji Validitas. Tabel 5. menunjukkan hasil uji validitas item pernyataan variabel kepuasan kerja berdasarkan kuisioner yang dilakukan yaitu :

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y1	0,503	0,3081	Valid
Y2	0,707	0,3081	Valid
Y3	0,868	0,3081	Valid
Y4	0,887	0,3081	Valid

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 5. hasil rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan variabel kepuasan kerja dapat dilihat bahwa nilai *Pearson Correlation* atau nilai r_{hitung} untuk masing-masing pertanyaan berada $> r_{tabel}$ (0,3081), maka seluruh pernyataan variabel kepuasan kerja dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari sebuah variabel yang merupakan sejauh mana suatu alat pengukur dapat di percaya atau dapat

diandalkan. Apabila variabel yang di teliti mempunyai *cronbach's alpha* > 0.6 maka variabel tersebut di katakan reliabel, sebaliknya *cronbach's alpha* $< 0,6$ maka variabel tersebut di katakan tidak reliable (Ghozali, 2021).

Tabel 6. Hasil Rekapitulasi Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.816	0,60	Reliabel
Komunikasi (X2)	0.901	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.752	0,60	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

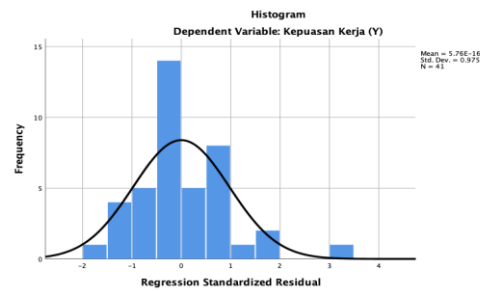
Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel berada $> 0,60$. Ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel dan layak diuji (Ghozali, 2021).

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residul memiliki distribusi normal. Analisis grafik merupakan cara yang termudah melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dari gambar 5.1 terlihat bahwa pola distribusi belum mendekati normal, akan tetapi jika kesimpulan normal tidaknya data hanya dilihat dari grafik histogram, maka hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil.

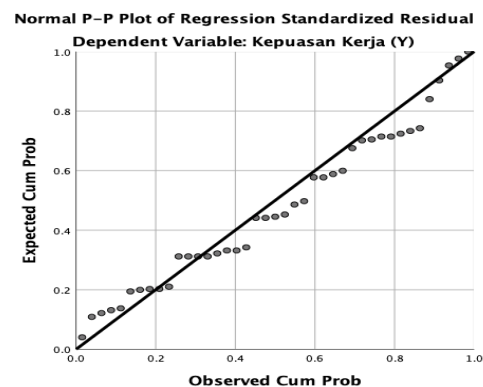
Gambar 1. Grafik Histogram



Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Metode lain yang digunakan dalam analisis grafik adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang akan menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Gambar 2 Normal Probability Plot



Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Grafik probabilitas pada gambar 2 diatas terlihat bahwa data sudah normal karena distribusi data residualnya terlihat mendekati garis normal. Pengujian normalitas data secara analisis statistic dapat dilakukan dengan uji *kolmogrov Smirnov*. Untuk melakukan suatu pengujian data dengan menggunakan uji *one sampel kolmogrov smirnov* yaitu (Ghozali, 2021):

- 1) Apabila nilai signifikasi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal.
- 2) Sedangkan jika hasil *one sampel kolmogrov smirnov* menghasilkan

nilai signifikan di bawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas dengan Kormogolov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.92201374
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.130
	Negative	-.078
Test Statistic		.130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas diperoleh nilai signifikansi $> \alpha$ ($0,078 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal (Ghozali, 2021).

Hasil Uji Multikolinearitas

Multikolineritas adalah uji yang membuktikan apakah ada hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel independen dari model regresi yang digunakan. Konsekuensi dengan adanya uji ini adalah koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tak terhingga (Kadir, 2015). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam suatu model regresi dapat dilihat dari *tolerance value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Sebagai dasar acuannya dapat disimpulkan:

- 1) Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.
- 2) Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 , maka dapat disimpulkan

bahwa ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 8. Rekapitulasi Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan (X1)	0,596	1,679
	Komunikasi (X2)	0,596	1,679

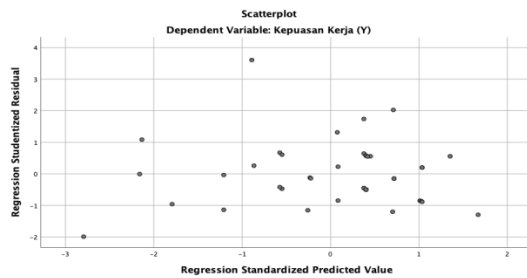
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Dari tabel rekapitulasi Uji Multikolinearitas diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi tidak terdapat multikolinearitas. Hal ini dikarenakan hasil uji Multikolinearitas telah memenuhi asumsi *tolerance* dan VIF, dimana nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 (Ghozali, 2021).

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan grafik *scatterplot* jika terdapat pola tertentu pada grafik *scatterplot* seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, menyebar kemudian menyempit) maka dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar, maka indikasinya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2021).

Gambar 3. Grafik Scatterplot

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan gambar 3. bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah 0 (nol) pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heterokedastisitas. Selain itu pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat dengan uji glejser. Uji glejser dilihat dengan cara menghasilkan regresi nilai *absolute residual* (Abs_res) terhadap variabel independen. Hasil dari uji glejser pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 9. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.360	.483		2.817 .008
	Kepemimpinan (X1)	-.015	.031	-.099	-.495 .624
	Komunikasi (X2)	-.072	.063	-.228	-1.136 .263

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser pada tabel 5.11, dapat dilihat bahwa sig. pada masing-masing variabel bernilai lebih dari 0.05. dan dapat dikatakan bahwa hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini. dan variabel-variabel independen dapat dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi ini bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat korelasi kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode sebelumnya ($t-1$). Jika ada korelasinya, maka dikatakan telah terjadi suatu autokorelasi. Suatu model yang baik seharusnya tidak terdapat autokorelasi. Masalah autokorelasi ini seringkali dialami oleh data *time series*. Uji autokorelasi pada penelitian kali ini menggunakan uji Durbin Watson. Jika hasil nilai Durbin Watson berada diantara dU dan $4 - dU$, maka dikatakan dalam data tidak terjadi autokorelasi. Berikut adalah hasil uji autokorelasi model pertama :

Tabel 10. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.918 ^a	.842	.834	.946	2.433

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Dari tabel diatas, diketahui nilai Durbin Watson untuk Model 1 adalah 2,433. Daerah bebas autokorelasi untuk jumlah sampel (n) 41 dan jumlah variabel independen (k) 2 adalah 1,6031 (dU) sampai 2,3969 ($4-dU$). Karena 2,433 masih berada diantara nilai diatas ($2,3969 > 2,433 > 1,6031$), maka dapat dikatakan untuk model ini tidak mengalami autokorelasi.

Hasil Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_n) dengan variabel dependen (Y). Dengan melakukan analisis data terhadap data yang dikumpulkan, penulis menggunakan metode analisis kuantitatif, yaitu analisis regresi linear berganda dengan persamaan linear sebagai berikut (Sugiyono, 2022):

Rumus linier berganda :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

A = Constanta

β = Koefesien Regresi X_1 = Variabel Kepemimpinan

X_2 = Variabel Komunikasi

e = Error Distribances

Di dalam persamaan ini, variabel dependennya adalah kepuasan kerja dan variabel independennya adalah kepemimpinan dan komunikasi, sedangkan tingkat kesalahan pada regresi ini ditentukan sebesar 5% (0,05). Dengan adanya persamaan regresi yang dihasilkan maka akan dapat dilakukan prediksi atau peramalan berdasarkan elastisitas yang bisa ditafsirkan dalam persamaan tersebut.

Tabel 11. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.548	.768		2.016
	Kepemimpinan (X1)	.676	.048	1.163	13.935
	Komunikasi (X2)	-.658	.100	-.547	-6.554

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 11 hasil regresi linear berganda diatas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = -1,548 + 0,676X_1 + -0,658X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat di jelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 1,548. artinya adalah apabila kepemimpinan dan komunikasi diasumsikan bernilai nol (0), maka kepuasan kerja tetap sebesar 1,548.

- 2) Nilai koefesien regresi 0,676 menyatakan bahwa jika kepemimpinan mengalami peningkatan 1 satuan, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,510 dengan asumi variabel lain adalah tetap.
- 3) Nilai koefesien regresi -0,658 menyatakan bahwa jika komunikasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar -0,658 dengan asumsi variabel lain adalah tetap.

Hasil Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan signifikan apakah konstanta dari setiap variabel independent berpengaruh terhadap variable dependent dengan tingkat signifikannya (α) = 0,05 (Ghozali, 2021). Ditentukan sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Lebih lengkapnya, Uji secara parsial (uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen X_1 , X_2 terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan 2 arah (2 *tail*) dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan derajat kebebasan (*degree of freedom*).

Tabel 12. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.548	.768		2.016
	Kepemimpinan (X1)	.676	.048	1.163	13.935
	Komunikasi (X2)	-.658	.100	-.547	-6.554

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Dari tabel 12. diatas dapat dilihat masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikan 5% (2-tailed) dengan persamaan berikut (Ghozali, 2021):

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= n - k : \alpha / 2 \\
 &= 41 - 2 : 0,05 / 2 \\
 &= 39 : 0,025 \\
 &= 2,022
 \end{aligned}$$

Dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut

- 1) Kepemimpinan (X1). Diketahui t hitung (13,935) > t tabel (2,022) dan Sig. (0,000) < 0,05. Sehingga H1 diterima yaitu kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Bagian Humas Dinas Perhubungan Provinsi Riau.
- 2) Komunikasi (X2). Diketahui t hitung (-6,554) > t tabel (2,045) dan Sig. (0,00) < 0,05. Sehingga H2 diterima yaitu Komunikasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai Bagian Humas Dinas Perhubungan Provinsi Riau.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F yaitu suatu uji untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2021). Kriteria untuk menguji hipotesis ini adalah:

- 1) Hipotesis untuk kasus penelitian F test:
 $H_0 : b_1 : b_2 : 0$, maka artinya tidak ada pengaruh yang sig. dari variable bebas terhadap variable terikat. $H_1 : b_1 : b_2 > 0$,maka artinya ada pengaruh yang sig. dari variable bebas terhadap variable terikat.
- 2) Menentukan F tabel dan F hitung
 Dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat sig. 5% maka:
- 3) Jika F hitung > F tabel, maka H0 ditolak, berarti masing-masing variable bebas secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variable terikat.
- 4) Jika F hitung < F tabel, maka H0 diterima, berarti masing-masing variable bebas secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap variable terikat.

Lebih jelasnya lagi, Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (X₁, X₂) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel}. Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan (1-α) dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) agar dapat ditentukan nilai kritisnya (Ghozali, 2021).

Tabel 13. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	181.752	2	90.876	101.554	.000 ^b
Residual	34.004	38	.895		
Total	215.756	40			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Komunikasi (X2), Kepemimpinan (X1)

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Dari tabel 13 diatas, diketahui bahwa Fhitung sebesar 101,554 dengan nilai signifikan 0,000 dan jumlah Ftabel sebesar 3,18. Dengan demikian diketahui Fhitung sebesar (101,554) > Ftabel (3,24) dengan

signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya yaitu secara simultan atau bersamaan kepemimpinan dan komunikasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Bagian Humas Dinas Perhubungan Provinsi Riau.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2021). Hasil perhitungan koefisien determinasi penelitian ini dapat terlihat pada Tabel 14 sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,918 ^a	0,842	0,834	0,946

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat diterangkan oleh model persamaan ini adalah sebesar 84,2%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai Bagian Humas Dinas Perhubungan Provinsi Riau yang dapat diterangkan oleh model persamaan ini adalah sebesar 84,2% dan sisanya sebesar 15,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis pertama dapat diamati dari hasil analisis menggunakan SPSS, menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan

kerja pegawai Bagian Humas Dinas Perhubungan Provinsi Riau. Artinya semakin baik kepemimpinan yang ada pada perusahaan maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Hal ini ditunjukkan dari sikap pemimpin yang dijelaskan seperti pimpinan yang bijak dalam menentukan hubungan dengan karyawan, pimpinan yang mampu berkomunikasi dengan baik, pimpinan menguraikan rinci pekerjaan secara baik, pimpinan memiliki nilai persahabatan yang baik dengan bawahan, pimpinan mempercayai karyawan, dan pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan karyawan. Oleh karena itu jika seorang pemimpin dapat menunjukkan sikap yang baik maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat dilingkungan kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muaroma & Indriati (2022); Pratama, Ismiasih, Suswatiningsih, & Dinarti (2022); Pratiwi & Suthanaya (2022); Utama & Ratna Sari (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Bagian Humas Dinas Perhubungan Provinsi Riau. Berdasarkan hasil analisis uji regresi linear berganda diatas didapat bahwa t hitung ($-6,554$) $>$ t tabel ($2,045$) dan Sig. ($0,00$) $<$ ($0,05$). Artinya H_2 diterima yaitu Komunikasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai Bagian Humas Dinas Perhubungan Provinsi Riau. Penelitian ini sejalan dengan Putra & Sinambela (2021) bahwa komunikasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hal ini menandakan bahwa apabila komunikasi terjalin dengan baik di Bagian Humas Dinas Perhubungan Provinsi Riau maka akan semakin tinggi kepuasan kerja

pegawai di Bagian Humas Dinas Perhubungan Provinsi Riau. Komunikasi dalam perusahaan menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan.

Dengan komunikasi yang baik, pebisnis bisa menjual produk yang dimiliki dengan lebih baik dan juga bisa menghindari terjadinya kesalahpahaman antar kedua belah pihak. Dalam kegiatan bisnis, seperti pemasaran pastinya membutuhkan komunikasi yang baik terutama kepada konsumen agar produk yang dimiliki bisa diterima sepenuhnya.

Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Bagian Humas Dinas Perhubungan Provinsi Riau.

Hasil uji SPSS F mendapatkan hasil dengan nilai Fhitung sebesar $(101,554) > F_{tabel} (3,24)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya yaitu secara simultan atau bersamaan kepemimpinan dan komunikasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Bagian Humas Dinas Perhubungan Provinsi Riau.

Hal ini sejalan dengan penelitian Nurjaya, Artiyany, Sadariah, & Daud, (2022) bahwa Secara simultan hasil uji F dari variabel kepemimpinan dan variabel komunikasi terhadap variabel kepuasan kerja menghasilkan nilai Sig 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa kepemimpinan dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan.

Menurut Muhammad (2012) komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara si pengirim dan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Disamping komunikasi pimpinan juga perlu meningkatkan aspek motivasi.

Motivasi adalah kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan dan memenuhi kebutuhannya. motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Namun kini mulai disadari bahwa selain komunikasi, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang sangat berperan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

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

1. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Bagian Humas Dinas Perhubungan Provinsi Riau.
2. Secara parsial komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Bagian Humas Dinas Perhubungan Provinsi Riau.
3. Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Bagian Humas Dinas Perhubungan Provinsi Riau.

Kepemimpinan dan komunikasi memiliki kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 84,2%, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran antara lain:

1. Diharapkan kepada instansi untuk mengefektifkan komunikasi yang baik seperti memerikan perintah yang positif kepada pegawai, serta memberikan ruang kerja yang rapi dan cukup memadai.

2. Diharapkan untuk meningkatkan kepuasan kerja yang baik diperlukan kerja sama menerima instruksi komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan sehingga instansi dapat mencapai tujuan yang semaksimal mungkin sesuai dengan harapan perusahaan. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih dalam mengenai variabel yang lainnya untuk melihat apa saja yang akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, S. & Siagian, M, 2021, Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kumala Indonesia Shipyard. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1): 719–730.
- Amirullah, 2015, *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anoraga, P, 2021, Analisis Keberdayaan Konsumen Di Kota X. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 9(1).
- Arikunto, S, 2020, *Prosedur penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ghozali, I, 2021, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S., 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kadir, 2015, *Statistika terapan : konsep, contoh dan analisis data dengan program SPSS/Lisrel dalam penelitian*. Edisi 2 ed. Jakarta: Jakarta : Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A.P, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Masram Dan Mu'ah, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muaroma, G. & Indriati, I.H, 2022, Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *UPY Business and Management Journal (UMBJ)*, 1(1): 1–6.
- Nurjaya, Artiyany, M., Sadariah & Daud, M.F.W, 2022, Kepemimpinan dan Komunikasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Business and Economics Reacrch (JBE)*, 3(2): 64–70.
- Pratama, A.Y., Ismiasih, Suswatiningsih, T.E. & Dinarti, S.I, 2022, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Unit Marihat Sumatera Utara. *AGRIFITIA : Journal of Agribusiness Plantation*, 2(1): 22–33.
- Pratiwi, N.L.P.A.A. & Suthanaya, I.P.B, 2022, Kepuasan Kerja Karyawan Pada Villa the Leaf. 3(2): 160–168.
- Putra, A.R. & Sinambela, E.A, 2021, Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Simki Pedagogia*, 4(1): 58–67.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A, 2016, *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosmaini & Tanjung, H, 2019, Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1): 1–15.
- Siswanto, 2017, *Pengantar manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2022, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukirno, S, 2016, *Teori Pengantar Makroekonomi*. Rajawali Press.
- Utama, M.D.P. & Ratna Sari, M.M., 2019, Pengaruh Kepemimpinan,

Kompensasi dan Laba pada
Kepuasan Kerja Karyawan PT.
Bank Bukopin Tbk. Cabang
Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi*,
29(1): 437.