



Pengaruh Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Bima

Muhammad Nauval, Muhammad Yusuf

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

Email : muhnoval.stiebima19@gmail.com, yusufm.stiebima@gmail.com

Abstract This research aims to determine the influence of communication and organizational culture on employee satisfaction at the Bima City Tourism Office. Data collection techniques in this research are questionnaires, observation and literature study. The sample in this study was 31 ASN with the sampling technique being purposive sampling. The data analysis technique uses multiple linear regression. The research results show that both partially and simultaneously, communication and organizational culture have a significant influence on employee job satisfaction at the Bima City Tourism Office.

Keywords: Communication and Organizational Culture, Employee Job Satisfaction at the Bima City Tourism Office

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan pegawai pada dinas pariwisata kota Bima. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Kuesioner, observasi dan studi pustaka. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 31 ASN dengan teknik pengambilan sampel adalah purposive sampling. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, komunikasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata kota Bima.

Kata kunci : Komunikasi Dan Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Bima

LATAR BELAKANG

Setiap organisasi pada umumnya pasti memiliki tujuan yang jelas, baik itu tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, organisasi memanfaatkan pegawai yang dimilikinya, seperti sumber daya manusia, dan kemampuan. Suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan pegawai sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Di dalam organisasi, pegawai merupakan salah satu unsur yang terpenting. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi dengan memperhatikan kepuasan kerja pegawai. Pegawai menjadi perencana, pelaku sekaligus penentu terwujudnya tujuan dari instansi pemerintah. Sebuah organisasi pada dasarnya ingin maju dan berkembang. Pegawai memiliki peranan untuk mengujutkan visi dan misi organisasi. Melihat peran penting pegawai tersebut, maka sebuah organisasi berusaha memperdayakan pegawai secara optimal.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari harapan pegawai didalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh instansi. Kepuasan kerja menjadi hal yang selalu diharapkan oleh organisasi ketika menjalankan pekerjaan. Pegawai yang merasa puas dalam bekerja akan menjalankan pekerjaan dengan maksimal sesuai dengan target kerja yang di harapkan.

Hasibuan (2018). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai

Received Agustus 30, 2023; Revised September 30, 2023; Accepted Oktober 06, 2023

* Muhammad Nauval, muhnoval.stiebima19@gmail.com

pekerjaanya. Sedangkan menurut Darmawan dalam Feresiana (2021) kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk hasil perilaku pegawai dalam organisasi.

Komunikasi sangat penting dan merupakan kunci pembuka dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dengan komunikasi seseorang dapat menyampaikan keinginan yang terpendam dalam hatinya kepada orang lain, baik melalui suara, bahasa tubuh, atau isyarat dan segalanya. Semakin lancar dan cepat komunikasi yang dilakukan akan semakin cepat pula semangat kerja pegawai

Komunikasi sebagai sarana dalam penyampaian maupun pembagian tugas dalam organisasi merupakan solusi terhadap menurunnya kepuasan kerja karena dengan komunikasi kita dapat mempelajari perilaku seseorang Madlock dalam Bahari, (2022)

Budaya organisasi juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi. Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma norma, dan nilai nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi Wibowo dalam Putra (2019). Robins (2015) menyatakan budaya organisasi adalah sistim yang dianut oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi menjadi dasar orientasi bagi pegawai untuk memperhatikan kepentingan semua pegawai. Berdasarkan observasi pada Dinas Pariwisata Kota Bima, dalam hal komunikasi masih terdapat miskomunikasi antara pemimpin dan bawahan sehingga pekerjaan sering terbengkalai, kurangnya komunikasi antara sesama rekan kerja membuat pekerjaan tidak selesai. dalam hal Budaya organisasi, .Berdasarkan masalah diatas peneliti memberi judul “ **Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Bima**”.

Identifikasi Masalah

1. Masih terdapat miskomunikasi antara pimpinan dan bawahan sehingga pekerjaan sering terbengkalai
2. Kurangnya komunikasi sesama rekan kerja membuat pekerjaan tidak selesai
3. Masih terdapat pegawai yang tidak mau memberikan ide untuk perkembangan organisasi
4. Beberapa pegawai belum merasakan adanya kepuasan kerja yang efektif.

Rumusan Masalah

1. Adakah Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Bima?
2. Adakah Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Bima?

3. Apakah Komunikasi dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Bima?

Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Bima.
2. Untuk Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Bima.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi dan Busaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Bima.

KAJIAN TEORI

1. Komunikasi (X1)

Wibowo (2016) menyatakan komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar organisasi dan pegawai tetap tau dengan berbagai macam-macam hal yang relevan. Sedangkan menurut haryani (2016) komunikasi merupakan proses dimana seseorang mengirim stimuli(biasanya dengan simbol-simbol) untuk mengubah prilaku dari orang lain (komunikasi). Sedangkan menurut mangkunegara (2016) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang di maksit.

Indikator Komunikasi Menurut Sutardji (2016) :

1. Pemahaman : Kemampuan untuk memahami pesan persis seperti yang di pahami oleh komunikator.
2. Kesenangan : Jika proses komunikasi berhasil dalam menyampaikan informasi, dapat pula berlangsung dalam suasana menyenangkan bagi kedua bela pihak.
3. Pengaruh Pada Sikap : tujuan komunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap.
4. Hubungan yang Makin Baik : Bahwa dalam proses Komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan hubungan interpersonal
5. Tindakan : Komunikasi akan efektif jika kedua bela pihak terjadi setelah suatu tindakan terjadi.

2. Budaya Organisasi (X2)

Budaya organisasi adalah sistim yang dianut oleh semua anggota organisasi yang membedakan orgnisasi satu dengan organisasi yang lain. Robins (2016). Suryati (2022) Budaya organisasi adalah sistim nilai, norma, dan aturan yang di gariskan oleh pendiri organisasi dan

di paksakan untuk menjadi pembiasaan bagi seluruh anggota organisasi, yang membedakan organisasi kita dengan organisasi lain.

Indikator Budaya Organisasi Menurut Robins (2016) terdiri atas:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh pegawai didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh pegawai diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.
3. Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang, yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.

3. Kepuasan Kerja (Y)

Wexley dan Yukl dalam Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa “kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya”. Bentuk kepuasan kerja merupakan luapan energi positif dan perasaan senang karena merasa pekerjaan yang dilakukan telah tercapai dengan baik. Mangkunegara dalam Dipayana (2020) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya.

Menurut Tinambunan (2022), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. **Pekerjaan** : jenis perbuatan atau kegiatan untuk memperoleh imbalan atau upah
2. **Upah** : hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan
3. **Promosi** : upaya untuk menginformasikan atau menawarkan sebuah produk kepada konsumen sehingga konsumen membeli dan mengkonsumsi atau menggunakan produk tersebut
4. **Pengawas** : pihak yang memegang tanggung jawab untuk melakukan pengawasan atas pelaksanaan suatu kegiatan
5. **Rekan kerja** : sesama karyawan yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya

Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis Parsial

H1 : Diduga Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Bima.

H2: Diduga Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Bima.

H3: Diduga ada pengaruh antara Komunikasi dan Budaya organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Bima.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu pernyataan yang menunjukkan tentang hubungan antara dua variable atau lebih (Sugiyono, 2012). Yaitu “Pengaruh Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pariwisata Kota Bima”.

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini untuk mengukur variabel bebas dan terikat maka digunakan Kuesioner yang bersifat tertutup dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan. Kuesioner dibagikan pada sejumlah responden, dan seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert sebagai berikut :

1. Jawaban sangat setuju diberi bobot 5
2. Jawaban setuju diberi bobot 4
3. Jawaban netral diberi bobot 3
4. Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
5. Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1

Populasi Dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai di Dinas Pariwisata Kota Bima sebanyak 53 orang. Untuk pegawai ASN sebanyak 31 orang dan pegawai honorer sebanyak 12 orang , Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 31 orang ASN yang berada pada Dinas Pariwisata Kota Bima. Teknik sampling yang digunakan adalah *porpositive sampling* dimana penelitian menentukan ciri-ciri khusus yang mengenai tujuan penelitian sehingga dapat menjawab permasalahan yang di teliti.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pariwisata Kota Bima jalan Soekarno Hata Raba Ngodu Utara Kota Bima

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2016) observasi adalah suatu metode atau cara untuk menganalisis dan melakukan pencatatan yang dilakukan secara sistematis, tidak hanya terbatas dari orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.

2. Angket (*quisioner*)

Menurut Sugiyono (2016) bahwa “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukandengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya

3. Studi pustaka

Menurut Sugiyono (2016), studi pustaka berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi pustaka sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, Suatu variabel dikatakan valid jika memiliki nilai r hitung $> 0,300$. Pengujian validitas ini dihitung dengan menggunakan bantuan dari Program SPSS.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2013) Reliabilitas berhubungan dengan kepercayaan masyarakat. Reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu daftar pertanyaan koisioner yang merupakan indikator dari variabel-variabel yang diteliti. Suatu variabel dikatakan reliable (handal) jika memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,600$. Pengujian relibilitas ini dihitung dengan menggunakan bantuan dari Program SPSS.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini, uji yang digunakan untuk menguji kenormalan adalah uji kolmogorov-smirnov dengan melihat data residualnya apakah berdistribusi normal atau tidak.

b. Uji heterokedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain.

c. Uji multikolinearitas

Multikolinieritis merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua variabel berkorelasi kuat. Pengujian terhadap multikolinearitas pada penelitian ini dilakukan dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Bila VIF diatas 10 maka dikatakan tidak terjadi kolinearitas yang berarti multiolinaritas terpenuhi.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya).

3. Analisis regresi linier berganda

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa analisis linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independe dinaikkan atau diturunkan.

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien

X₁ = Komunikasi

X₂ = Budaya Organisasi

4. Analisis korelasi

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas secara keseluruhan dengan variabel terikat.

5. Koefisien determinasi

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien penentu, karena besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r).

6. Uji signifikansi (Uji t-statistik)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing – masing variabel bebas dan variabel terikat.

7. Uji Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat

HASIL PENELITIAN

Pembahasan Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

VARIABEL	r hitung	NILAI BATAS	KETERANGAN
KOMUNIKASI (X1)	0,628	0,300	Valid
	0,744	0,300	Valid
	0,717	0,300	Valid
	0,697	0,300	Valid
	0,645	0,300	Valid
	0,749	0,300	Valid
	0,684	0,300	Valid
	0,748	0,300	Valid
	0,599	0,300	Valid
	0,513	0,300	Valid
BUDAYA ORGANISASI (X2)	0,602	0,300	Valid
	0,797	0,300	Valid
	0,722	0,300	Valid
	0,683	0,300	Valid
	0,681	0,300	Valid
	0,823	0,300	Valid
	0,685	0,300	Valid
	0,632	0,300	Valid
KEPUASAN KERJA (Y)	0,660	0,300	Valid
	0,808	0,300	Valid
	0,666	0,300	Valid

	0,781	0,300	Valid
	0,778	0,300	Valid
	0,771	0,300	Valid
	0,789	0,300	Valid
	0,854	0,300	Valid
	0,666	0,300	Valid
	0,670	0,300	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Hasil pengujian validitas variabel komunikasi (X1), budaya organisasi (X2), dan kepuasan kerja (Y) pada tabel 2 diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi pada setiap item pernyataan $> 0,300$, sehingga dapat di simpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel dalam penelitian ini “**valid**”.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

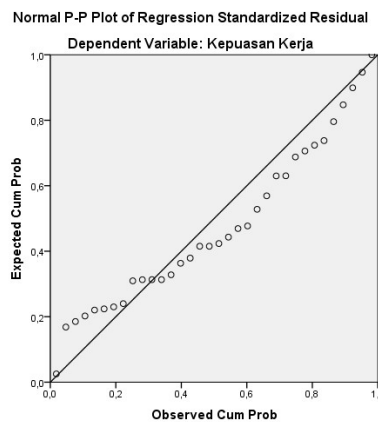
Variabel	Cronbach's Alpha	keterangan
Komunikasi (X1)	0,853	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,842	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,900	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 3 diatas maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian pada setiap variabel dinyatakan “**reliabel**”, karena nilai *Cronbach Alpha* (α) lebih dari 0,600. Artinya butir-butir pernyataan dalam kuesioner memiliki konsistensi mengukur variabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Suatu dikatakan berdistribusi normal jika lingkaran plot mengikuti garis diagonal, dapat dilihat pada grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* diatas, data menunjukkan bahwasannya lingkaran mengikuti garis diagonal. Maka dapat disimpulkan data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

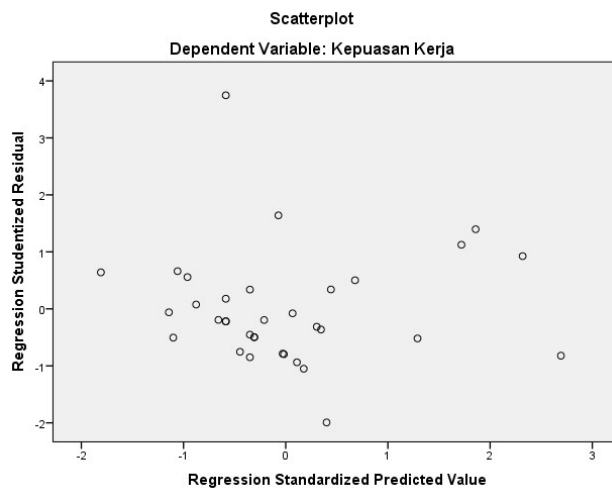
Model	Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	d			Toleranc	e	VIF
			Coefficients					
1	(Constant)	7,482	6,232		1,201	,239		
	Komunikasi	,351	,135	,351	2,602	,014	,875	
	Budaya Organisasi	,595	,159	,506	3,745	,001	,875	

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Output SPSS pada tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF < 10,00 atau nilai tolerance > 0,10 pada variabel komunikasi (X1), budaya organisasi (X2)) menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji heteroskedastisitas

Suatu data dikatakan terjadi residual apabila lingkaran tidak menyebar secara merata pada grafik *Scatterplot*. Dapat dilihat pada pada gambar 2 grafik *Scatterplot* diatas diketahui

bahwa lingkaran/plot menyebar diatas dan dibawah nilai 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji autokorelasi

Tabel 5. Uji autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,711 ^a	,505	,473	2,574	2,191

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber data : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5 pada uji autokorelasi dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson (d) adalah sebesar 2,191. Selanjutnya nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel Durbin-Watson pada signifikansi 5% dengan rumus (k;N). Adapun jumlah variabel independen adalah 3 atau “k” = 3, sementara jumlah sampel atau “N” = 34, maka (k;N) = (3;32). Angka ini kemudian dilihat pada distribusi nilai tabel Durbin-Watson, maka ditemukan nilai dL sebesar 1,2437 dan dU sebesar 1,6505.

Nilai Durbin-Watson (d) sebesar 2,191 lebih besar dari batas atas (dU) yakni $2,191 > 1,6505$ dan kurang dari $(4-dU) = 4 - 1,6505 = 2,3495$ yakni $1,819 < 2,3495$ atau nilai DW berada diantara dU dan 4-dU yaitu $1,6505 < 2,191 < 2,3495$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi.

4. Analisis Regresi Berganda

Tabel 6. Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7,482	6,232		1,201	,239		
1 Komunikasi	,351	,135	,351	2,602	,014	,875	1,143
Budaya Organisasi	,595	,159	,506	3,745	,001	,875	1,143

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan table 6 analisis regresi berganda diatas diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :

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

$$Y = 7,482 + 0,351 X_1 + 0,595 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai *costanta* yaitu 7,482, artinya jika variabel komunikasi dan budaya organisasi nilainya adalah 0 maka kepuasan kerja nilainya sebesar 7,482 satuan.
- Koefisien regresi variabel komunikasi (X_1) yang diperoleh sebesar 0,351 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan komunikasi (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,351.
- Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_2) yang diperoleh sebesar 0,595 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan budaya organisasi (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,595

5. Koefisien Determinasi

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Tabel 5. Uji autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,711 ^a	,505	,473	2,574	2,191

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber data : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7 diatas diperoleh nilai koefisien determinasi R square (R^2) sebesar 0,505 yang berarti bahwa besarnya kontribusi pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Bima adalah sebesar 50,5% sisanya 45,5% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat diteliti dalam penelitian ini.

6. Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 8. Uji autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,711 ^a	,505	,473	2,574	2,191

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber data : Data diolah, 2023

Dari tabel 8 di atas diperoleh nilai korelasi adalah 0,711. Hasil tersebut menunjukkan keeratan hubungan variabel komunikasi dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kepuasan kerja. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

Tabel 9. Tabel Tingkat Keeratan Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Keeratan Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Renda
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016)

Nilai R sebesar 0711 berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan **Kuat**. Dapat disimpulkan bahwa tingkat keeratan hubungan antara variabel komunikasi , budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Bima **Kuat**.

7 Uji t (parsial)

Tabel 11. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7,482	6,232		1,201	,239		
1 Komunikasi	,351	,135	,351	2,602	,014	,875	1,143
Budaya Organisasi	,595	,159	,506	3,745	,001	,875	1,143

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah, 2023

H1:Komunkasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Bima

Dari hasil analisis pada tabel 11 di atas diperoleh nilai t hitung sebesar 2,602 dan nilai t tabel = $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 34-2-1) = (0,025;31) = 2,039$. Berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,602 > 2,039$) serta nilai sig $0,014 < 0,05$, yang berarti bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Bima. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis **H1 terbukti dan diterima**. Penelitian ini mendukung yang

dilakukan oleh Wirawan (2015) yang menjelaskan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini serupa di ungkapkan Hilmawan (2019) bahwa komunikasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja.

H2 : Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Bima

Dari hasil analisis pada tabel 11 diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 2,745 dan nilai t tabel = $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 34-2-1) = (0,025;31) = 2,039$. Berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,745 > 2,039$) serta nilai sig $0,001 < 0,05$, yang berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Bima. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis **H2 terbukti dan diterima**. Penelitian ini mendukung yang dilakukan Abadiyah (2016) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini serupa di ungkapkan Dipayana (2020) bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

8. Uji F (Simultan)

Tabel 10 Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	209,659	2	104,829	15,828	,000 ^b
1 Residual	205,312	31	6,623		
Total	414,971	33			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komunikasi

Sumber : Data diolah, 2023

H3 : Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Bima Kota Bima.

Berdasarkan tabel 10. diatas dapat dilihat uji F diketahui bahwa nilai F hitung 15,828 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05, F tabel ($df1 = k-1, df2 = n-k) = 2,947$

Berdasarkan tabel Uji F di atas, diketahui nilai Fhitung $15,828 > 2,947$.Ftabel dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi atau $0,000 < 0,05$ sehingga **hipotesis H3 terbukti dan diterima**, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Bima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Bima.
- b. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Bima.
- c. Komunikasi dan Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Bima.

Saran

- a. Bagi Dinas Pariwisata Kota Bima

Dinas Pariwisata Kota Bima perlu meningkatkan komunikasi sesama pegawai sehingga tidak akan terjadi lagi mis komunikasi antar pegawai dan harus menciptakan budaya kerja yang harmonis sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

- b. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya mengenai kepuasan kerja dengan menambahkan variabel lain atau menggunakan variabel yang berbeda dengan penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, R. (2016). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai bank di Surabaya. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 2(1), 49-66.
- Bahri, S., Hasibuan, L. M., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 229-244.
- Robbins, S. dan J. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Chudaifah, L. 2020. Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta di Jakarta. *Jurnal Kajian Pendidikan dan Pengajaran*. Vol 6. No 2.
- Dipayana, G.D., Heryanda, K.K. (2020). Pengaruh Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng.
- Harahap, Z., (2017) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel (Studi Kasus Hotel Bintang 4 dan 5 di Destinasi Wisata Jawa Barat. *Jurnal Kepariwisata*. Vol 16, No 1.

- Hasibuan, Melayu SP. (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hilmawan, H., & Yumhi, Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rutan Klas IIB Rangkasbitung. *The Asia Pacific Journal Of Management Studies*, 6(1).
- Putra, I.W.R.S., Adyana. I.G.D. (2019). Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ramada Bintang Bali. *Jurnal Manajemen*. Vol. 8. No 4.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016) Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, CV. Alfabeta Bandung
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, CV. Alfabeta Bandung
- Suryati, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru Yayasan Prajnamitra Maitreya Pekanbaru. *Jurnal Maitreyawira*, 3(1), 36-47.
- Wirawan, I. D. G. K., & Sudharma, I. N. (2015). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan, Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar* (Doctoral dissertation, Udayana University).