

Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima

Yuliarti ¹, Mukhlis ²

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima^{1,2}

Jln. Wolter Monginsidi Komplek Tolobali, Kota Bima

Email: yuliarti.stiebima19@gmail.com ¹⁾, emukhlis@gmail.com ²⁾

Abstract. *This study aims to determine the effect of communication and leadership style on employee job satisfaction at the Department of Public Works and Spatial Planning, Bima Regency. The type of research used in this study is a quantitative approach. The population in this study were all employees of the Bima Regency Public Works and Spatial Planning Office, namely 204 people, with a total sample consisting of 88 respondents. The sampling technique used was purposive sampling with data collection techniques using a questionnaire. The data analysis method used is multiple linear regression analysis with the SPSS (Statistical Product and Service Solution) application tool version 26. Based on the results of the t test in this study it shows that: 1. Communication has a positive and significant influence on employee job satisfaction. Public Works and Spatial Planning Office of Bima Regency; 2. Leadership style has a positive and significant influence on job satisfaction of employees of the Public Works and Spatial Planning Office of Bima Regency.*

Keywords: *Communication, Leadership Style, Employee Job Satisfaction.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima yaitu 204 orang, dengan jumlah sampel yang terdiri dari 88 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan alat bantu aplikasi SPSS (*Statistical Product And Service Solution*) versi 26. Berdasarkan hasil uji t dalam penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima; 2. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.

Kata Kunci: Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Setiap organisasi memiliki beberapa unsur penting di dalamnya, salah satunya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi merupakan hal yang sangat penting, dimana kinerja pegawai yang maksimal dapat membantu tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Paramita et al., 2016). Adapun tujuan organisasi dibuat untuk kepentingan manusia dalam pelaksanaan misinya dikelola dengan sumber daya manusia yang unggul dan bertanggung jawab. Keberhasilan sebuah organisasi sangat didukung oleh bagaimana organisasi mencapai kepuasan kerja pegawainya.

Kepuasan kerja pegawai akan memiliki dampak positif bagi pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja akan mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi sehingga setiap pekerjaan yang diberikan akan dapat diselesaikan dengan baik (Sinurat, 2017). Perusahaan harus bisa memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi. Komunikasi adalah suatu proses melalui mana individu dalam hubungannya, dalam kelompok, dalam organisasi, dan masyarakat dalam menciptakan, mengirimkan, dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungannya dan orang lain (Sukarja & Machasin, 2015). Keberhasilan individu atau tim maupun organisasi diantaranya tergantung pada sejauh mana praktek komunikasi internal yang efektif dapat dilaksanakan. Komunikasi yang bermakna memberikan informasi pada segenap anggota organisasi untuk mengambil bagian dalam pencapaian strategi dan tujuan organisasi (Nurrachmah, 2021).

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan. gaya kepemimpinan akan mendorong peningkatan kinerja pegawai karena gaya kepemimpinan yang tepat akan mendorong semangat kerja, kreativitas, dan sikap kerja pegawai (Sinurat, 2017). Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu memberikan dampak yang baik terhadap pegawainya terutama dalam rangka menciptakan kepuasan kerja. Reaksi positif dan negatif terlihat pada pegawai tergantung dari kepuasan kerja yang mereka dapatkan. Pegawai akan merasa semangat dalam bekerja jika kepuasan kerja tercapai, namun jika tidak terjadi maka pegawai akan berusaha menghindari lingkungan sosialnya seperti mengundurkan diri dari perusahaan, bolos kerja, melakukan sabotase, sengaja melakukan kesalahan dalam bekerja, aktif pemogokan dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari aktivitas organisasi, Sutrisno dalam Wirawan & Sudharma (2015).

Dari hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada objek penelitian di temukan beberapa permasalahan seperti kurangnya komunikasi antara pegawai yang satu dengan yang lainnya maupun pegawai dengan pimpinan, kurangnya motivasi dari pimpinan dalam pembagian tugas rekan kerja sehingga beberapa pekerjaan tidak diselesaikan dengan baik, terdapat penurunan kepuasan kerja dari beberapa pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima”.

KAJIAN TEORITIS

Komunikasi (X1)

komunikasi adalah penyampain pesan dari satu orang kepada orang lain baik berupa informasi, gagasan pikiran dan ide, baik secara langsung maupun tidak langsung yang nantinya akan mengubah sikap ataupun perilaku seseorang (Herizal & Nur, 2019). Robbins dalam (Ardiansyah, 2016) mengemukakan bahwa komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standard.

Adapun indikator dari komunikasi adalah (Wardhani et al., 2016) :

- 1) Kepercayaan dengan sesama pegawai
- 2) Rekan sekerja dapat bergaul dengan baik
- 3) Hubungan dengan rekan memuaskan
- 4) Organisasi mendorong adanya perbedaan pendapat
- 5) Hubungan pegawai dengan pimpinan baik

Gaya Kepemimpinan (X2)

Menurut Yani dalam (Sinurat, 2017), gaya kepemimpinan adalah cara meningkatkan kelompok untuk mencapai sesuatu melalui motivasi, pemimpin harus lebih terkait dengan kepuasan kerja dan penciptaan suatu gambaran yang jelas tentang bagaimana para bawahan dapat memperoleh suatu penghargaan berdasarkan pada pencapaian kinerjanya. Kepemimpinan merupakan fakta sosial yang tidak dapat dihindarkan untuk mengatur hubungan antar antar individu yang tergabung dalam suatu masyarakat. Gaya kepemimpinan terbagi menjadi tiga yaitu:

a) Gaya kepemimpinan otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi (Putra et al., 2020).

b) Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah pemimpin yang menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompok dan bersama-sama dengan kelompoknya, berusaha bertanggung jawab tentang pelaksanaan tujuannya yang bersifat terbuka, agar setiap anggota turut serta dalam kegiatan-kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan, dan penilaian pemimpin menganggap anggota sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan yang diinginkan (Handayani et al., 2019).

c) Gaya kepemimpinan kebebasan (Laissez-Faire) antara lain (Silvianita & Onasis, 2021) : (a) kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu dengan partisipasi minimal dari pemimpin, (b) Bahan-bahan yang bermacam-macam disediakan oleh pemimpin yang membuat orang selalu siap bila dia akan memberikan informasi pada saat ditanya. Dia tidak mengambil bagian dalam diskusi, (c) Sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas, (d) kadang-kadang memberi komentar spontan terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian.

Menurut Kartono (Hikmah & Nugraha, 2021), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

- 1) Kemampuan mengambil keputusan
- 2) Kemampuan memotivasi
- 3) Kemampuan komunikasi
- 4) Kemampuan mengendalikan bawahan
- 5) Tanggun jawab
- 6) Kemampuan mengendalikan emosional

Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja yaitu keadaan emosional karyawan di mana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan, Martoyo (Prayatna & Subudi, 2016). Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi yang menyebabkan frustrasi (Herizal & Nur, 2019).

Menurut Yuwono (Simanjuntak & Sitio, 2021), indikator kepuasan kerja meliputi :

- 1) Pekerjaan
- 2) Gaji
- 3) Promosi, Pengawas
- 4) komunikasi
- 5) benefit dan
- 6) Prosedur Pelaksanaan.

HIPOTESIS PENELITIAN

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja dan mudah dipahami sebab komunikasi yang tidak baik dapat menimbulkan dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misal konflik antar pegawai, dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan rasa saling pengertian, kerja sama dan juga kepuasan kerja. Robbins dalam (Ardiansyah, 2016) mengemukakan bahwa komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standard.

Pendapat tersebut diperkuat oleh hasil penelitian Herizal & Nur (2019), bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Namun bertolak belaka dengan hasil penelitian (Muslim Halil & Mistar, 2020) bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1: Terdapat pengaruh signifikan Komunikasi terhadap kepuasan kerja Pegawai

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Gaya kepemimpinan menjadi faktor penting yang mempengaruhi perilaku kerja seperti kepuasan, kinerja dan turn over karyawan. Gaya kepemimpinan secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja melalui kecermatannya dalam menciptakan pekerjaan dan lingkungan kerja yang menarik, pelimpahan tanggung jawab serta penerapan peraturan dengan baik (Alam & Monica, 2015). Oleh karena itu, pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja para pegawai. Hasil penelitian (Prayatna & Subudi, 2016) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian (Silvianita & Onasis, 2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

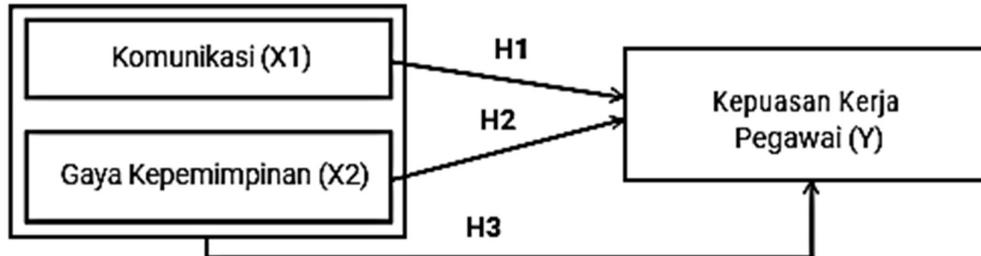
H2 : Terdapat pengaruh signifikan Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Pegawai.

Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja dan mudah dipahami sebab komunikasi yang tidak baik dapat menimbulkan dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misal konflik antar pegawai, dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan rasa saling pengertian, kerja sama dan juga kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja melalui kecermatannya dalam menciptakan pekerjaan dan lingkungan kerja yang menarik, pelimpahan tanggung jawab serta penerapan peraturan dengan baik (Alam & Monica, 2015). Oleh karena itu, pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian (Mindari, 2019) menyatakan bahwa komunikasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3: Terdapat pengaruh signifikan Komunikasi dan Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Pegawai.

Berdasarkan berbagai penjelasan teori dan pengembangan hipotesis mengenai pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabputane Bima. Maka kerangka penelitian pada (Gambar.1) sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono dalam Sinurat (2017), penelitian asosiatif kuantitatif merupakan metode yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antar variabel dengan menggunakan teknik analisa statistik.

Instrumen Penelitian

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

- a) Jawaban sangat setuju diberi bobot 5
- b) Jawaban setuju diberi bobot 4
- c) Jawaban netral diberi bobot 3
- d) Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
- e) Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1

Populasi Dan Sampel Penelitian

Menurut Arikunto dalam (Herizal & Nur, 2019), populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima sebanyak 204 dengan rincian ASN sebanyak 89, pegawai honorer sebanyak 30, dan pegawai sukarela 85 orang. Dalam penelitian ini sampel yang akan digunakan adalah pegawai yang berstatus ASN sebanyak 88 orang responden, tehnik pengambilan sampel dilakukan dengan metode

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima yang beralamat Jl. Gatot Subroto, Penatoi, Kec. Mpunda Kota Bima.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi adalah pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung ke perusahaan atau instansi terhadap objek yang diteliti, seperti aktifitas kerja pegawai (Wirawan & Sudharma, 2015).

2. Wawancara

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan pewawancara untuk mendapatkan informasi dari terwawancara. Metode ini merupakan metode bantu di dalam mengadakan penelitian karena teknik untuk pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan Tanya jawab antara pihak yang memerlukan data dengan pihak yang memberi data, Suharsini Arikunto (Ernika, 2016).

3. Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data dengan membaca atau mencatat dokumen-dokumen resmi perusahaan, seperti jumlah pegawai dan struktur organisasi.

4. Angket (Kuesioner)

Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dengan cara menyebarkan daftar pernyataan yang telah di format khusus kepada responden yang sifatnya tertutup, yang pilihan jawabannya dengan menggunakan skala likert (1-5), Herizal & Nur (2019).

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya kuesioner. Kuesioner akan dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Putra et al., 2020). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara membandingkan korelasi nilai masing-masing pertanyaan dengan nilai total skor konstruk atau variabel.

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi suatu variabel pada penelitian (Wirawan & Sudharma, 2015). Kuesioner akan dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk menentukan uji analisis data yang mana data tersebut terdistribusi normal atau tidak (Samrotun, 2015). Salah satu cara dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, yaitu dilihat dari Zhitung dengan nilai signifikansi > 0.05 .

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel (x) (Anjelica & Prasetyawan, 2014). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Nuraeni dalam (Samrotun, 2015) bahwa uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mendeteksi adanya penyebaran atau pancaran dari variabel-variabel.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu : komunikasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap kepuasan kerja (Y).

5. Analisis Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sinurat, 2017). Dengan kata lain koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yang diteliti yaitu komunikasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y). Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Hal ini berarti bila $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jika R^2 mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel bebas dan variabel terikat.

6. Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individu (Samrotun, 2015).

Kriteria pengujian:

H_0 diterima apabila $t(\alpha/2 : n-k-1) \leq t \leq t(\alpha/2 : n-k-1)$

H_0 ditolak apabila $t > t(\alpha/2 : n-1)$ atau $t < -t(\alpha/2 : n-1)$ Berdasarkan signifikansi:

Jika signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima

Jika signifikansi < 0.05 , maka h_0 ditolak

7. Uji Simultan (Uji f)

Uji f bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama (simultan) (Wulandari et al., 2021).

Kriteria pengujian:

H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ Berdasarkan signifikansi:

Jika signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima Jika signifikansi < 0.05 , maka h_0 ditolak

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Pada pengujian validitas ini diketahui untuk nilai r tabel yaitu sebesar 0,300. Suatu data dapat dikatakan valid jika nilai r hitung lebih dari r tabel. Begitupun sebaliknya jika nilai r hitung kurang dari r tabel maka data dinyatakan tidak valid, dapat dilihat seperti tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1 Uji Validitas

Variabel	Indikator	R	R Tabel	Keterangan
		Hitung		
KOMUNIKASI (X1)	X1.1	0,548	0,300	Valid
	X1.2	0,559	0,300	Valid
	X1.3	0,528	0,300	Valid
	X1.4	0,593	0,300	Valid
	X1.5	0,652	0,300	Valid
GAYA KEPEMIMPINAN (X2)	X2.1	0,658	0,300	Valid
	X2.2	0,621	0,300	Valid
	X2.3	0,566	0,300	Valid
	X2.4	0,566	0,300	Valid
	X2.5	0,527	0,300	Valid
	X2.6	0,644	0,300	Valid
KEPUASAN KERJA (Y)	Y.1	0,480	0,300	Valid
	Y.2	0,544	0,300	Valid
	Y.3	0,511	0,300	Valid
	Y.4	0,512	0,300	Valid
	Y.5	0,363	0,300	Valid
	Y.6	0,608	0,300	Valid
	Y.7	0,550	0,300	Valid
	Y.8	0,486	0,300	Valid

Sumber: Data Primer Diolah SPSS v20, 2023

2. Uji Realibilitas

Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan cara melihat nilai Cronbach's Alpha dengan nilai standar reliabilitas yaitu 0,600. Suatu data dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari standar reliabel. Selengkapnya dapat dilihat seperti tabel 1.2 dibawah ini:

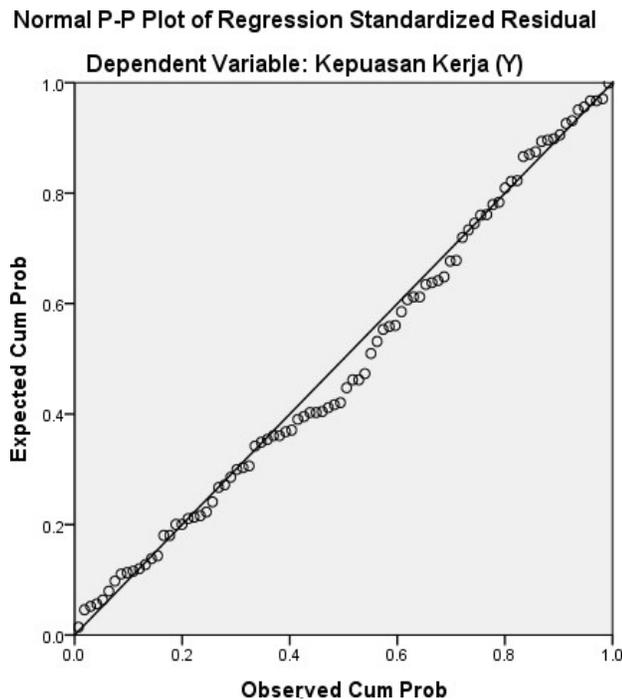
Tabel 1.2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabel	Keterangan
KOMUNIKASI (X1)	0,717	0,600	Reliabel
GAYA KEPEMIMPINAN (X2)	0,736	0,600	Reliabel
KEPUASAN KERJA (Y)	0,701	0,600	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah SPSS v20, 2023

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Uji normalitas pada penelitian dilakukan dengan cara melihat grafik Normal P-P Plot Of Regression Standar Residual. Data dapat dikatakan normal apabila lingkaran plot mengikuti garis diagonal. Dapat dilihat pada grafik Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual diatas menunjukkan bahwa lingkaran plot mengikuti garis diagonal maka data dikatakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

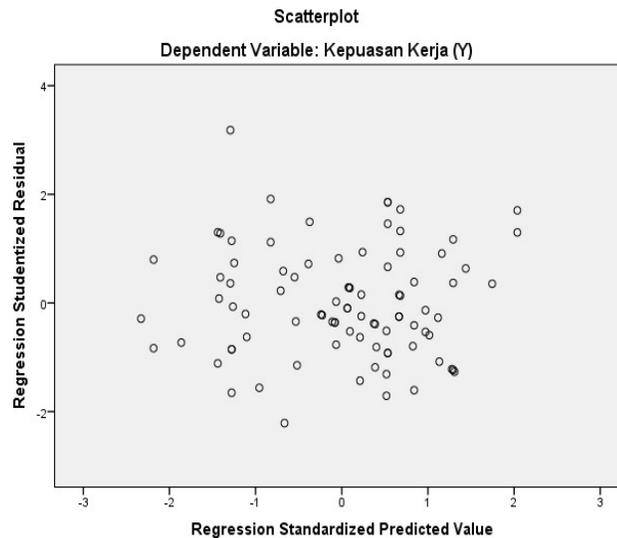
Tabel 1.3 Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.949	2.742		2.899	.005		
1							
Komunikasi (X1)	.709	.136	.474	5.208	.000	.769	1.301
Gaya Kepemimpinan (X2)	.337	.100	.307	3.367	.001	.769	1.301

Sumber: Data Primer Diolah SPSS v20, 2023

Berdasarkan tabel 1.3 pada uji multikolinearitas diatas diketahui nilai VIF yang diperoleh variabel Komunikasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar $1,301 < 10,00$ dan nilai tolerance value sebesar $0,769 > 0,1$ maka dapat disimpulkan data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan grafik Scatterplot diatas dapat dilihat bahwa penyebaran lingkaran plot residual menyebar sehingga tidak membentuk sebuah pola. Maka dapat disimpulkan data tidak terjadi residual.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 1.4 Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.677 ^a	.459	.446	2.541	1.929

Sumber: Data Primer Diolah SPSS v20, 2023

Pada tabel 1.4 diatas untuk hasil uji autokolerasi menunjukkan nilai statistik Durbin Watson sebesar 1,929 dengan nilai DU sebesar 1,699, maka $DU < DW < 4-DU$, sehingga $1,699 < 1,929 < 2,301$ maka dapar disimpulkan bahwa data tidak terjadi gejala autokolerasi.

4. Uji Regresi Linear berganda

Tabel 1.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	7.949	2.742			
1	Komunikasi (X1)	.709	.136	.474	5.208	.000
	Gaya Kepemimpinan (X2)	.337	.100	.307	3.367	.001

Sumber: Data Primer Diolah SPSS v20, 2023

Dari hasil analisis regresi diatas dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,949 + 0,709X1 + 0,337X2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 7,949 dapat diartikan apabila variabel Komunikasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) dianggap nol, maka Kepuasan Kerja (Y) akan sebesar 7,949.

- 2) Nilai koefisien beta pada Komunikasi (X1) sebesar 0,709 artinya setiap perubahan variabel Komunikasi (X1) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,709 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
- 3) Nilai koefisien beta pada variabel Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 0,337 artinya setiap perubahan variabel Gaya Kempimpinan (X2) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,337 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

5. Koefisien Korelasi

Tabel 1.6 Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 ^a	.459	.446	2.541

Sumber: Data Primer Diolah SPSS v20, 2023

Dari hasil tabel 1.6 diatas nilai R yang diperoleh yaitu sebesar 0,677. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara Komunikasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 67,7%.

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

No.	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00 - 0,199	Sangat Lemah
2	0,20 - 0,399	Lemah
3	0,40 - 0,599	Cukup
4	0,60 - 0,799	Kuat
5	0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Jadi kolerasi (hubungan) antara Komunikasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,677 berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan yang Kuat.

6. Koefisien Determinasi

Dari hasil output SPSS pada tabel 1.6 diatas dapat disimpulkan pengaruh antara antara Komunikasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kuantitatif dengan pengujian koefisien determinasi lalu diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,459 atau 45,9%, sedangkan sisanya 54,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

7. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 1.7 Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.949	2.742		2.899	.005
	Komunikasi (X1)	.709	.136	.474	5.208	.000
	Gaya Kepemimpinan (X2)	.337	.100	.307	3.367	.001

Sumber: Data Primer Diolah SPSS v20, 2023

Pada tabel 1.7 uji t diatas dengan mengamati baris, kolom t dan sig, maka bisa dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima. Hal itu terlihat dari nilai signifikansi Komunikasi (X1) sebesar $0,000 < 0,05$. Dan nilai t tabel = $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025/2; 88-2-1) = t(0,025;85) = 1,992$. Berarti nilai t hitung lebih dari t tabel ($5,208 > 1,992$), maka H1 diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herizal & Muhammad Nur, (2019), dengan judul “Pengaruh Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Pidie”

2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima. Hal itu terlihat dari nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar $0,001 < 0,05$. Dan nilai t tabel = $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025/2; 88-2-1) = t(0,025; 85) = 1,992$. Berarti nilai t hitung lebih dari tabel ($3,367 > 1,992$), maka H2 diterima dan hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Akbar Ornando Onasis & Anita Silvianita, (2021), dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (Studi) Pada Kantor Samsat Wilayah Oku Timur I”.

8. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (f) ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi f hitung dengan f tabel. Jika nilai f hitung lebih besar dari f tabel maka dapat disimpulkan bahwa model regresi sudah tepat yang berarti variabel berpengaruh secara bersamaan (simultan). Adapun rumus untuk mencari nilai f tabel yaitu $f = (k;n - k)$, $(2;88 - 2) = 86$ maka nomor koordinat pada f tabel yaitu 86. Hasil uji f dapat dilihat seperti tabel 1.8 dibawah ini :

Tabel 1.8 Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	464.614	2	232.307	35.990	.000 ^b
	Residual	548.658	85	6.455		
	Total	1013.273	87			

Sumber: Data Primer Diolah SPSS v20, 2023

Dari hasil pengujian diperoleh nilai f hitung sebesar 35,990 dengan nilai f tabel sebesar 3,10 ($35,990 > 3,10$) dengan signifikansi sebesar 0,000b ($0,000b < 0,05$). Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000b < 0,05$), maka H3 diterima Ho ditolak. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ellisyah Mindari (2019), dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi Dan Motivasi Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Akademi Kebidanan Pemerintah Kabupaten Muara Enim” hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang sangat nyata antara komunikasi (Pimpinan bawahan) (X1), iklim organisasi (X2), motivasi (X3) dan gaya kepemimpinan (X4) secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pegawai Akbid Pemkab. Muara Enim.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

(1) Hasil uji t pada variabel Komunikasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Itu dibuktikan dengan nilai signifikansi Komunikasi (X1) sebesar $0,000b > 0,05$ dan t tabel ($5,208 > 1,992$), maka H1 diterima. (2) Hasil uji t pada variabel Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Itu dibuktikan dengan nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar $0,001 < 0,05$ dan t tabel ($3,367 > 1,992$), maka H2 diterima. (3) Hasil uji f pada variabel komunikasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) berpengaruh secara bersamaan. Itu diperkuat dengan nilai f tabel sebesar $3,10 (35,990 > 3,10)$ dengan signifikansi sebesar $0,000b (0,000b < 0,05)$. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05 (0,000b < 0,05)$, maka H3 diterima.

Saran yang dapat diberikan adalah: Bagi perusahaan, (1). Untuk para pimpinan maupun pegawai harus menjaga komunikasi, karena komunikasi merupakan hal untuk saling menukar informasi dalam hal menjaga hubungan. (2) Motivasi dari pimpinan sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan dan kinerja pegawai maka dari itu pimpinan disarankan saat pembagian tugas rekan kerja harus perhatikan agar tidak terjadi kecemburuan sosial dalam lingkup organisasi. (3) Kepuasan kerja menjadi impian bagi setiap pegawai karena hal itu membuktikan bahwa kinerja mereka sudah sesuai dengan yang diharapkan. Maka dari itu diharapkan kepada instansi untuk selalu mensupport setiap pegawai yang ingin berkembang.

DAFTAR REFERENSI

- Ardiansyah, D. O. (2016). PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). Dimas Okta Ardiansyah. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 16–30. <https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/article/view/70/11>
- Cut Italina, F. (2019). Jurnal Sains Riset (JSR). *Jurnal Sains Riset (JSR)*, 9(September 2019), 61–67.
- Ellisyah, M. (2019). Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi dan Motivasi Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Akademi Kebidanan Pemerintah Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 654–664. <https://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi/article/view/2087>
- Halil, M. (2020). *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima* 2(1), 57–65.
- Herawati, N., & Ranteallo, A. T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT JMS Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 1(10), 1–14.
- Komunikasi, P., Lingkungan, M. D. A. N., Fisik, K., Kepuasan, T., Pegawai, K., & Sudharma, I. N. (2015). SEKRETARIAT DAERAH KOTA DENPASAR Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Daerah Kota Denpasar adalah tingkat absensi dan perilaku yang menyimpang , hal. *I Dewa Gede Kresna Wirawan, I Nyoman Sudharma*, 4(10), 3037–3062.
- Paramita, L., & Sendow, G. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 131–142.
- Prayatna, A., & Subudi, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fave Hotel Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(2), 252587.
- Putra, M., Permana, I., & Fadilah, N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Frina Lestari Nusantara. *Jurnal Manajemen, Keuangan Dan Komputer*, 3(3), 55–68.
- Soares Yuningsih, E., Perseveranda, M. E., Paridy, A., Sia Niha, S., Yasinto, Y., & Man, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru – Rote). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 370–383. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1439>
- Sukarja, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VII(2), 1–15.
- Hidayati, S.N. (2016). Pengaruh Pendekatan Keras dan Lunak Pemimpin Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Potensi Mogok Kerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 5(2), 57-66. <http://dx.doi.org/10.30588/SOSHUMDIK.v5i2.164>

- Risdwiyanto, A. & Kurniyati, Y. (2015). Strategi Pemasaran Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Sleman Yogyakarta Berbasis Rangsangan Pemasaran. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 5(1), 1-23. <http://dx.doi.org/10.30588/SOSHUMDIK.v5i1.142>.
- Bator, R. J., Bryan, A. D., & Schultz, P. W. (2011). Who Gives a Hoot?: Intercept Surveys of Litterers and Disposers. *Environment and Behavior*, 43(3), 295–315. <https://doi.org/10.1177/0013916509356884>.