

PENGARUH KOMUNIKASI, EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN DAN KONDISI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN LABUHANBATU

Desmawaty Hasibuan

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu

Email: hasibuansmawaty@gmail.com

corresponding mail author : hasibuansmawaty@gmail.com

***Abstract** : This study aims to analyze the influence of communication, effectiveness and working conditions on employee job satisfaction at the office of the ministry of religion in the district of Labuan. The data collection method in this research is questionnaire, interview, documentation and observation. The sampling technique used is probability sampling technique. The population that became the object of this study were employees of the South Kuala sub-district office with a sample of 32 employees. Hypothesis testing is done by multiple linear regression analysis through the SPSS 20.0 for windows program. Based on the results of the research with a significance level of 5%, it is concluded that the tcount for the Communication variable is 3.294, the Leadership Effectiveness is 2.051 and the Working Conditions is 7.015. Based on the criteria that if the value of tcount > ttable); namely (3,294 > 1,701), (2,051 > 1,701), (7,015 > 1,701) so it can be concluded that partially the communication variable has a positive and significant effect on job satisfaction, leadership effectiveness has a positive and significant effect on job satisfaction and working conditions has no positive effect and significant to the job satisfaction of employees at the Office of the Ministry of Religion Labuhanbatu district.*

***Keyword** : Communication, Leadership Effectiveness, Working Conditions, Job Satisfaction.*

I. PENDAHULUAN

Satu sarana penting dalam manajemen sumber daya khususnya pegawai dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja sesuai dengan yang dirasakan para pegawai. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang Terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian lebih dan pemenuhan hal ini menjadi tugas pimpinan organisasi.

Komunikasi merupakan penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan, dengan komunikasi akan terjadi hubungan timbal balik tiap-tiap orang dalam suatu organisasi baik berupa perintah, saran, pendapat maupun kritik. Sehubungan dengan hal tersebut maka dalam suatu organisasi diperlukan adanya komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan demi tercapainya tujuan organisasi.

Selain komunikasi efektifitas kepemimpinan juga merupakan hal penting dalam menentukan kepuasan kerja. Efektivitas kepemimpinan ditunjuk dari profesionalisme seorang pemimpin yang sesuai dengan posisi dan eksistensi organisasinya, dimana pemimpin dituntut untuk menguasai berbagai aspek manajerial yang berkaitan dengan perilaku organisasinya, karena dengan memahami aspek manajerial tersebut dapat

digunakan untuk menopang tugas utama pemimpin baik dalam berpikir secara konseptual, membina kreativitas, mewujudkan kondisi organisasi yang harmonis, maupun ketika dirinya mengintegrasikan antara aspek struktur, proses, teknologi dan manusia .

Disisi lain kondisi kerja sangat menentukan puas tidaknya pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Kondisi kerja yang nyaman dan sehat merupakan idaman setiap pegawai, karena di dalamnya terdapat kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan pegawai tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Kondisi kerja dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian kondisi kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi kondisi kerja yang kurang baik dapat menuntun tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien. Untuk meningkatkan produktivitasnya maka kondisi kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja karena kondisi kerja yang baik akan menciptakan kemudahan melaksanakan tugas.

II. MATERIALS AND METHOD

Komunikasi

Manusia merupakan makhluk sosial, sehingga komunikasi sangat dibutuhkan untuk membantu manusia dalam melakukan interaksi dengan yang lainnya, karena tentunya disetiap kesempatan ternyata kita sangat membutuhkan komunikasi untuk membantuk kita dalam memahami orang lain seperti apa kebutuhan dan keinginan orang lain lalu digunakan untuk kepentingan bersama.

Menurut Cangara (2008) Komunikasi juga dapat diartikan sebagai bentuk interaksi manusia yang saling berpengaruh mempengaruhi satu sama lain, sengaja atau tidak sengaja. Tidak terbatas pada bentuk komunikasi menggunakan bahasa verbal, tetapi juga ekspresi muka, lukisan, seni, dan teknologi. Sedangkan menurut T Hani Handoko (2009) mengatakan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Efektifitas Kepemimpinan

Seorang pemimpin dikatakan efektif apabila dapat mencapai tujuannya. Agar mampu mencapai tujuan tersebut maka pemimpin diharapkan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kepentingan organisasi. Di samping itu, masih banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja.

Efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program dan visi) dari pada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan dan ketegangan diantara pelaksanaanya (Kurniawan, 2008). Kepemimpinan merupakan kata benda dari pemimpin (leader). Pemimpin (laeder) adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinanya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaanya dan mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2009).

Kondisi kerja

Kondisi kerja dipandang mempunyai peranan yang cukup penting terhadap kenyamanan, ketenangan, dan keamanan kerja. Terciptanya kondisi kerja yang nyaman akan membantu para karyawan untuk bekerja dengan lebih giat sehingga produktivitas dan kepuasan kerja bisa lebih meningkat. Kondisi kerja yang baik merupakan kondisi kerja yang bebas dari gangguan fisik seperti kebisingan, kurangnya penerangan, maupun polusi seta bebas dari gangguan yang bersifat psikologis maupun temporary seperti privasi yang dimiliki karyawan tersebut maupun pengaturan jam kerja. Menurut Nitisemito dalam lin melindasari (2015) kondisi

kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dan tergantung pada persepsi seseorang tentang apa yang dirasakannya mengenai pekerjaan. Menurut (Hasibuan,2014) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Berdasarkan (Hartatik, 2014) menjelaskan lebih lanjut bahwa teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dan tergantung pada persepsi seseorang tentang apa yang dirasakannya mengenai pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu. Menurut Sugiyono (2014) sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih dengan menggunakan aturan-aturan tertentu, yang digunakan untuk mengumpulkan informasi/data yang menggambarkan sifat atau ciri yang dimiliki populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan Arikunto, (2014) yang menyebutkan bahwa jika populasi lebih dari 100 orang maka sebaiknya diambil antara 10 - 40%. Maka peneliti menetapkan sampel berjumlah 10% dari total populasi yaitu $10\% \times 320 = 32$ orang pegawai.

III. RESULTS AND DISCUSSION

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel – variabel independen terhadap variabel dependen. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan signifikan secara parsial (uji-t) signifikan secara simultan (uji-f) yaitu sebagai berikut :

Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-T)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen yakni komunikasi (X1), efektifitas kepemimpinan (X2) dan kondisi kerja (X3) terhadap variabel dependen yakni kepuasan kerja (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-

variabel independen terhadap variabel dependen, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,859	1,433		1,298	,205
1 Komunikasi	,299	,091	,352	3,294	,003
Efektifitas	344	,168	342	2,051	0.49
Kepemimpinan					
Kondisi_kerja	,638	,091	,687	7,015	,000

Dependent Variable: Kepuasan kerja pegawai.

Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah :

$$Y = 1,859 + 0,299X_1 + 0,344X_2 + 0,638X_3$$

Keterangan :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 1.859, Nilai ini memiliki arti bahwa jika komunikasi, kepemimpinan dan kondisi kerja bernilai 0, maka kepuasan kerja pegawai bernilai 1.859.
2. Nilai koefisien regresi komunikasi sebesar 0.299, Nilai ini memiliki arti bahwa jika terjadi penambahan komunikasi sebesar 0.299 maka kepuasan kerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 1 kali.
3. Nilai koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,344 Nilai ini memiliki arti bahwa jika terjadi penambahan kepemimpinan sebesar 0.344 maka kepuasan kerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 1 kali.
4. Nilai koefisien regresi sebesar kondisi kerja 0.638, Nilai ini memiliki arti bahwa jika terjadi penambahan kondisi kerja sebesar 0.638 maka kepuasan kerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 1 kali.

4.2. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.1859	.1433		1.928	.205
1 Komunikasi	.299	.091	.352	3.294	.003
Efektifitas	.344	.068	.342	2.051	.049
kepemimpinan					
Kondisi_kerja	.638	.091	.687	7.015	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja_Pegawai

1. Untuk variabel komunikasi (X1), diperoleh nilai t hitung yaitu 3.294 dan taraf signifikansi 0,00. Jika dibandingkan dengan nilai t tabel , maka t hitung (3.294) > t tabel (1,701) dan taraf signifikansi 0,00 < 0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dengan demikian berarti Ha1 diterima.
2. Untuk variabel efektifitas kepemimpinan (X2), diperoleh nilai t hitung yaitu 2.051 dan taraf signifikansi 0,00. Jika dibandingkan dengan nilai t tabel , maka t hitung (2.051) > t tabel (1,701) dan taraf signifikansi 0,00 < 0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial efektifitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai .Dengan demikian berarti Ha2 diterima.
3. Untuk variabel kondisi kerja (X3), diperoleh nilai t hitung yaitu 7.015 dan taraf signifikansi 0,00. Jika dibandingkan dengan nilai t tabel maka t hitung (7.015) > t tabel (1,701) dan taraf signifikansi 0,00 < 0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial kondisi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai .Dengan demikian berarti Ha3 diterima

4.3. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	161,992	3	53,997	63,058	,000 ^b
Residual	23,977	28	,856		
Total	185,969	31			

Berdasarkan tabel 4.10 terlihat bahwa nilai F hitung 63,058 > 2,95, dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel independent berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent.

PEMBAHASAN

Berikut ini hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Secara parsial, Variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh setiap instansi akan terus berusaha untuk meningkatkan Kinerja karyawannya agar mencapai target yang ingin dicapai. Koefisien regresi Komunikasi menunjukkan hubungan positif terhadap Kepuasan kerja pegawai Dengan nilai koefisien 0,299. Berarti peningkatan setiap Komunikasi sebesar 0,299 akan meningkatkan Kepuasan kerja pegawai sebesar 0,299.
2. Secara parsial, Efektifitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan. Terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Dengan nilai koefisien 0,344. Berarti peningkatan setiap Pengawasan sebesar 0,344 akan meningkatkan Kepuasan kerja pegawai sebesar 0,344.
3. Secara parsial, Kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan nilai koefisien 0,638. Berarti peningkatan setiap Kondisi kerja sebesar 0,638 akan meningkatkan Kepuasan kerja pegawai sebesar 0,638.

-
4. Secara simultan, variabel Komunikasi, efektifitas kepemimpinan, dan kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dari tabel tersebut menjelaskan bahwa variabel komunikasi, efektifitas kepemimpinan dan kondisi kerja memiliki F hitung 63,058 > F tabel 2,95 yang artinya variabel independen secara serempak berpengaruh terhadap variabel dependen dan nilai signifikan pada tabel 4.11 adalah $0.000 < 0,05$.

IV. CONCLUSION

1. Secara parsial Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai. Hal ini terlihat dari, nilai t hitung > t tabel ($3.294 > 1,701$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Efektifitas Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai. Hal ini terlihat dari, nilai t hitung > t tabel ($2.051 > 1,701$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 diterima dan H_a ditolak.

V. REFERENCES

- Cangara, Hafied. 2008. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta : Rajawali Pers Handoko.T.Hani.2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Haji Masagung.
- Agung, Kurniawan 2008. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan.
- Hasibuan, Malayu SP. 2009. *Manajemen Personalia*, Bina Kawan Club, Yogyakarta.
- Alex S. Nitisemito, 2015, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung:
- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI. Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta.