

Lutfi Alfauzi, Fitria Damayanti & Meddy Nurpratama

PENGARUH PRESTASI KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN KABUPATEN INDRAMAYU

Lutfi Alfauzi¹, Fitria Damayanti², Meddy Nurpratama³

¹²³Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Wiralodra Indramayu

¹lutfialfauzi341@gmail.com, ²fitria.damayanti@unwir.ac.id, ³meddy_nurpratama@yahoo.co.id

Abstrak- Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Prestasi Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Indramayu. Data pada penelitian ini diperoleh dengan observasi, wawancara, dan menggunakan angket pertanyaan yang dibagikan kepada 46 responden dan semuanya merupakan pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Indramayu.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif asosiatif. Variabel independen penelitian ini adalah Prestasi Kerja dan Komunikasi. Kepuasan Kerja menjadi variabel dependen. Prestasi Kerja berpengaruh searah dan positif terhadap Kepuasan Kerja termasuk kedalam kategori Rendah. Komunikasi berpengaruh searah dan positif terhadap Kepuasan Kerja termasuk kedalam kategori Rendah. Prestasi Kerja dan Komunikasi berpengaruh searah dan positif terhadap Kepuasan Kerja termasuk kedalam kategori Sedang.

Kata Kunci: *Prestasi Kerja, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja*

Abstract- This study aims to find out how much influence of Work Achievement and Communication on Job Satisfaction of Employees of the Archi archives and Library Indramayu Regency. The data in this study was obtained by observation, interview, and using questionnaires shared with 46 respondents and all of them were employees of the Archives and Library Office of Indramayu Regency.

This study uses an associative descriptive method. The independent variable of this research is Work Achievement and Communication. Job Satisfaction becomes a dependent variable. Work Achievement has a direct and positive effect on Job Satisfaction belongs to the Low category. Communication has a direct and positive effect on Job Satisfaction belongs to the Low category. Work Achievement and Communication have a direct and positive effect on Job Satisfaction belongs to the category of Medium.

Keywords: *Work Achievement, Communication, and Job Satisfactio*

PENDAHULUAN

Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Dalam organisasi, karyawan merupakan aset yang wajib organisasi jaga. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan

sehingga kinerja karyawan dapat maksimal. Dalam mencapai tujuan suatu organisasi tentunya organisasi membutuhkan karyawan sebagai sumber daya. Melihat betapa pentingnya pengelolaan karyawan, organisasi harus selalu memperhatikan kepuasan kerja pada setiap sumber daya manusia yang dimilikinya. Organisasi harus selalu memperhatikan kepuasan kerja pada setiap sumber daya manusia yang dimilikinya. Jika organisasi tidak memperhatikan kepuasan kerja karyawan maka karyawan tidak akan bekerja secara optimal dan berdampak kepada penurunan produktivitas organisasi. Namun banyak organisasi yang kurang memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawannya, sehingga kepuasan kerja karyawan menurun.

Organisasi harus selalu memperhatikan kepuasan kerja pada setiap sumber daya manusia yang dimilikinya. Jika organisasi tidak memperhatikan kepuasan kerja karyawan maka karyawan tidak akan bekerja secara optimal dan berdampak kepada penurunan produktivitas organisasi. Namun banyak organisasi yang kurang memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawannya, sehingga kepuasan kerja karyawan menurun.

Kepuasan kerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Indramayu sudah cukup baik, tetapi ada saat-saat tertentu pegawai tidak merasa puas dengan pekerjaannya seperti disaat pegawai merasa kualahan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang terlalu banyak dan juga disaat pegawai tidak bisa bekerja sama dengan sesama rekan kerja.

Dalam upaya peningkatan kepuasan kerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Indramayu harus memperhatikan prestasi kerja dan komunikasi.

Menurut Wibowo (2017:415) dalam Mardiana Puspasari (2019:2) Menyatakan Bahwa: "Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima". Hasibuan (2018:94) dalam Mardiana Puspasari (2019:3) Menyatakan bahwa "prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu". Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Menurut Sopiah dalam Arif Yusuf Hamili (2018:206) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: Promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri, supervisi, teman kerja, keamanan kerja, kondisi kerja, administrasi/kebijakan perusahaan, komunikasi, tanggung jawab, pengakuan, prestasi kerja, kesempatan untuk berkembang.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepuasan Kerja

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2013:202) dalam Inarti Madia Ningsih (2018:32) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Makna dari pernyataan tersebut adalah kepuasan kerja adalah sikap karyawan yang mencintai pekerjaannya yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Menurut Herzberg (2008) dalam Muhammad Busro (2018:101) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah

Lutfi Alfauzi, Fitria Damayanti & Meddy Nurpratama

suatu perasaan positif yang merupakan hasil dari evaluasi atas hasil yang diperoleh dengan hasil yang diharapkan. Makna dari pernyataan tersebut adalah sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya yang diperoleh dari hasil kerjanya.

Menurut Robbins(2008) dalam Muhammad Busro (2018:101) menyatakan Bahwa Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih ganjaran yang diterima seseorang pekerja dan banyaknya ganjaran yang mereka yakini seharusnya mereka terima

Makna dari pernyataan tersebut adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya dengan berapa ganjaran yang diterima dan berapa banyak ganjaran yang harus diterima.

Berdasarkan dari pendapat ketiga ahli diatas maka peneliti mensintetiskan bahwa Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:202) dalam Inarti Madia Ningsih (2018:32) Indikator Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut: a. Menyenangi pekerjaannya, b. Mencintai pekerjaan, c. Moral kerja, d. Kedisiplinan, e. Prestasi Kerja

2. Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2007:93) dalam Muhammad Aldaman, dkk (2017:37) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Makna dari pendapat diatas adalah pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dari atasan atau pimpinan yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan sertawaktu.

Menurut Justine sirait (2006:128) dalam Muhammad Aldaman, dkk (2017:37) menyatakan bahwa

prestasi kerja adalah proses evaluasi atau unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi.

Makna dari pendapat diatas adalah penilaian kinerja yang dilakukan pegawai dalam organisasi.

Menurut Sutrisno (2014:150) dalam Mardiana Puspasari (2019:3), menyatakan bahwa prestasi kerja adalah sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya.

Makna dari pendapat diatas adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya.

Berdasarkan dari pendapat ketiga ahli diatas maka peneliti mensintetiskan bahwa prestasi kerja adalah adalah penilaian hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Menurut Danang (2013:22) dalam Mardiana Puspasari (2019:3), indikator untuk prestasi kerja sebagai berikut : a. Mutu kerja, b. Kualitas kerja, c. Ketangguhan, d. Sikap

3. Komunikasi

Menurut Sopiah (2008:141) dalam Ahmad Syahputra, Relly Rotua Turnip (2018:3) menyatakan bahwa Komunikasi adalah penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima baik secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi. Makna dari pendapat diatas adalah penyampaian informasi dari pengirim kepada penerima baik secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi.

Menurut Robins (2006:392) dalam Herizal, Muhammad Nur (2019:45) menyatakan bahwa Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, pikiran dan ide dari satu orang kepada orang lain. Makna dari pendapat diatas adalah penyampain informasi dari satu orang kepada orang lain

Menurut Effendi (2006:5) dalam Herizal, Muhammad Nur (2019:45) menyatakan bahwa Komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi atau

Lutfi Alfauzi, Fitria Damayanti & Meddy Nurpratama

mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik langsung maupun tidak langsung melalui media

Makna dari pendapat diatas adalah proses penyampaian informasi oleh seseorang kepada orang lain guna untuk mengubah sikap atau perilaku seseorang

Berdasarkan dari pendapat ketiga ahli diatas maka peneliti mensintetiskan bahwa komunikasi penyampaian 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. Menurut Hutapea dan Nuriana (2008:28) dalam I Ketut Merta, dkk (2019:17), Indikator komunikasi sebagai berikut: a. Pengetahuan (knowledge), b. Keterampilan (skills), c. Sikap (attitude) Hubungan Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dengan semakin baik dan optimalnya prestasi kerja dalam Dinas atau Instansi maka diharapkan akan semakin meningkat kepuasan kerja pegawai. Semakin tinggi prestasi kerja maka akan berperan dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) Menyatakan bahwa "Prestasi Kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya", Kepuasan kerja akan dirasakan seorang pegawai apabila pegawai tersebut merasa bahwa pekerjaannya sudah sesuai dengan harapan dan ketentuan yang diberlakukan didinas tersebut. Seperti ketepatan waktu, ketelitian, tanggung jawab dan hasil rutin seberapa cepat pekerjaan yang dapat diselesaikan.

Hubungan komunikasi terhadap kepuasan kerja

Komunikasi berperan sebagai pengungkapan emosi. Komunikasi yang terjadi didalam kelompok merupakan mekanisme fundamental dimana masing-masing anggota dapat menunjukkan kekecewaan ataupun rasa puas mereka. Menurut Bangun (2012:367) dalam I Gusti Agung Ayu Inten Pratiwi, dkk (2015:206) Menyatakan bahwa "Komunikasi sangat penting

dilakukan dalam organisasi, karena menyangkut penyampaian pesan antar individu dalam kelompok tentang pekerjaan dalam organisasi". Hal ini mudah dipahami sebab komunikasi yang tidak baik bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik antar karyawan, kesenjangan karyawan dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan pengertian, kerjasama, dan juga kepuasan kerja karyawan.

Hubungan Antara prestasi kerja dan Komunikasi terhadap kepuasan kerja

Menurut Luthans (2006:65) dalam Herizal, Muhammad Nur (2019:44), Menyatakan bahwa: "Kepuasan kerja adalah suatu tingkatan emosi yang menyenangkan dan bersifat positif yang muncul atau dihasilkan dari penilaian terhadap suatu prestasi kerja atau pengalaman". Prestasi Kerja dan Komunikasi merupakan hal yang dinilai penting karena merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Oleh karena itu untuk menunjang rasa puas seorang pegawai dalam bekerja maka perlu diperhatikan faktor prestasi kerja dan komunikasi. Menurut **Nurmalasari (2015) dalam Fajar Alpian (2019:65)**, Menyatakan bahwa "prestasi kerja sebagai proses yang dilakukan organisasi untuk menilai atau mengevaluasi prestasi kerja pegawai". Penilaian prestasi kerja memiliki peran dan berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai. Semakin tinggi prestasi kerja pegawai maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat. Dengan adanya penilaian prestasi kerja pegawai maka pemimpin perusahaan dapat mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai dan pertimbangan dasar bagi pemimpin dalam memberikan kompensasi, penempatan, promosi dan mutasi. Menurut Pace dan Faules (2010) dalam Delisius Habri Putra Makutika, dkk (2018:347), Menyatakan bahwa "komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada satu penerima atau lebih dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka". Dalam situasi tertentu komunikasi

Lutfi Alfauzi, Fitria Damayanti & Meddy Nurpratama

dimaksudkan untuk menyampaikan informasi dan merubah sikap atau tingkah laku seseorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan, dalam hal ini salah satunya adalah kepuasan kerja karyawan. Dapat dikatakan adanya komunikasi yang baik sangat menentukan kepuasan kerja karyawan.

OBJEK & METODOLOGI PENELITIAN

Objek penelitian Dinas Kearsipan dan Perpustakaan merupakan suatu permasalahan yang dijadikan sebagai topik penulisan dalam rangka menyusun laporan. Penelitian ini dilakukan dalam rangka memperoleh data yang berkaitan dengan permasalahan yang menyangkut objek penelitian yaitu Prestasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan suatu metode penelitian agar memudahkan peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan asosiatif

Dalam penelitian ini, populasi pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Indramayu berjumlah 46 karyawan. Karena jumlah populasi karyawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Indramayu adalah 46 orang, maka pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh yang artinya jumlah sampel sama dengan jumlah populasi.

Data yang dipergunakan adalah data primer berupa seperangkat format instrument penelitian yang terdiri dari angket berupa tanggapan karyawan yang dipergunakan untuk mengumpulkan data; variabel kepuasan kerja, prestasi kerja, dan komunikasi yang diisi oleh pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Indramayu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Tanggapan Responden

Hasil pengumpulan data yang diperoleh dari Pertanyaan kemudian dilakukan pengolahan data dan selanjutnya dilakukan analisis data. Untuk mengetahui tanggapan responden masing-masing indikator dari

variabel Kepuasan kerja, Prestasi kerja, dan Komunikasi dilakukan analisis deskriptif. Akhirnya akan diketahui gambaran dari masing-masing variabel penelitian tersebut, yang hasilnya disajikan sebagai berikut :

Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan kerja

Tabel 4.20

Total skor tanggapan pegawai untuk variabel Kepuasan kerja adalah

No.	Indikator	Total Skor
1	Menyenangi pekerjaannya	298
2	Mencintai pekerjaan	272
3	Moral kerja	280
4	Kedisiplinan	277
5	Prestasi Kerja	264
Jumlah		1259

Sumber : Rekapitulasi tanggapan pegawai terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan tabel diatas, total skor keseluruhan tanggapan Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Indramayu pada variabel Kepuasan kerja adalah 1259.

Kalimat tersebut mengandung arti tanggapan Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Indramayu terhadap variabel Kepuasan kerja termasuk ke dalam kategori Baik.

Deskripsi Tanggapan Pegawai Terhadap Prestasi kerja

Tabel 4.29

Total skor tanggapan Pimpinan untuk variabel Prestasi kerja adalah

No	Indikator	Total Skor
1	Mutu kerja	311
2	Kualitas kerja	317
3	Ketangguhan	316
4	Sikap	310
Jumlah		1254

Sumber: Rekapitulasi tanggapan pegawai terhadap Prestasi kerja

Lutfi Alfauzi, Fitria Damayanti & Meddy Nurpratama

Berdasarkan tabel diatas, total skor keseluruhan tanggapan Pimpinan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Indramayu pada variabel Prestasi kerja adalah **1254**.

Kalimat tersebut mengandung arti tanggapan Pimpinan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Indramayu terhadap variabel Prestasi kerja termasuk ke dalam kategori **Baik**.

Deskripsi Tanggapan Pegawai Terhadap Komunikasi

Tabel 4.36

Total skor tanggapan pegawai untuk variabel Komunikasi

No.	Indikator	Total Skor
1	Pengetahuan	299
2	Keterampilan	275
3	Sikap	265
Jumlah		839

Sumber : Rekapitulasi tanggapan pegawai terhadap Komunikasi

Berdasarkan tabel diatas, total skor keseluruhan tanggapan Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Indramayu pada variabel Komunikasi adalah 839.

Kalimat tersebut mengandung arti tanggapan Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Indramayu terhadap variabel Komunikasi termasuk ke dalam kategori Baik.

Uji Homogenitas

Untuk menguji variabel-variabel apakah memiliki varian homogen atau tidak, perlu dilakukan uji homogenitas terhadap data sampel dari Standar Deviasi,

$$Sx1 = 3,10$$

$$Sx2 = 2,35$$

$$Sy = 2,13$$

Uji Homogenitas antara Prestasi kerja dan Kepuasan kerja

Nilai terbesar didapat dari hasil standar deviasi Kepuasan kerja sebesar 2,13. Dan nilai terkecil didapat dari hasil standar deviasi Prestasi kerja sebesar 3,10.

$$F = \frac{S_{\text{besar}}}{S_{\text{kecil}}}$$

$$F = \frac{2,13}{3,10}$$

$$F = 0,68$$

Dari perhitungan diatas diperoleh Fhitung 0,68 dan dari grafik daftar distribusi F dengan df1 pembilang = 3-1 = 2, df2 penyebut = 36-2 = 34, dan Dan $\alpha = 0.05$ dan F tabel = 3.28. Tampak bahwa F hitung < F tabel. Hal ini berarti data variabel X1 dan Y homogen.

Uji Homogenitas antara Komunikasi dan Kepuasan kerja

Nilai terbesar didapat dari hasil standar deviasi Komunikasi sebesar 2,35. Dan nilai terkecil didapat dari hasil standar deviasi Kepuasan kerja sebesar 2,13.

$$F = \frac{S_{\text{besar}}}{S_{\text{kecil}}}$$

$$F = \frac{2,35}{2,13}$$

$$F = 1,10$$

Dari perhitungan diatas diperoleh Fhitung 1,10 dan dari grafik daftar distribusi F dengan df1 pembilang = 3-1 = 2, df2 penyebut = 36-2 = 34, dan Dan $\alpha = 0.05$ dan F tabel = 3,28 Tampak bahwa F hitung < F tabel. Hal ini berarti data variabel X2 dan Y homogen.

Analisis Koefisien Korelasi Prestasi kerja Terhadap Kepuasan kerja

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$r = \frac{36 \times 43944 - (1254)(1259)}{\sqrt{(36 \times 44046 - (1254)^2)(36 \times 44193 - (1259)^2)}}$$

$$r = \frac{1581984 - 1578786}{\sqrt{(1585656 - 1572516) \times (1590948 - 1585081)}}$$

$$r = \frac{3198}{\sqrt{13140 \times 5867}}$$

$$r = \frac{3198}{\sqrt{77092380}}$$

$$r = \frac{3198}{8780}$$

$$= 0,364$$

Lutfi Alfauzi, Fitria Damayanti & Meddy Nurpratama

Dari perhitungan korelasi diatas dapat disimpulkan bahwa nilai r hitung sebesar 0,364 termasuk kategori Rendah.

Analisis Koefisien Korelasi Komunikasi Terhadap Kepuasan kerja

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$r = \frac{36 \times 29404 - (839)(1259)}{\sqrt{(36 \times 19769 - (839)^2)(36 \times 44193 - (1259)^2)}}$$

$$r = \frac{1058544 - 1056301}{\sqrt{(711684 - 703921) \times (1590948 - 1585081)}}$$

$$r = \frac{2243}{\sqrt{7763 \times 5867}}$$

$$r = \frac{2243}{\sqrt{45545521}}$$

$$r = \frac{2243}{6748}$$

$$= 0,332$$

Dari perhitungan korelasi diatas dapat disimpulkan bahwa nilai r hitung sebesar 0,332 termasuk kategori Rendah.

Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Korelasi ganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dari satu variabel independen. Jadi analisis korelasi berganda bertujuan untuk mengetahui koefisien korelasi antara variabel Prestasi kerja (X_1) dan Komunikasi (X_2) terhadap Kepuasan kerja (Y) secara simultan atau bersama-sama.

Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$R_{yx1x2} = \frac{\sqrt{ryx1^2 + ryx2^2 - 2ryx1 \cdot ryx2 \cdot rx1x2}}{1 - rx1x2^2}$$

$$R_{yx1x2} = \frac{\sqrt{(0,364)^2 + (0,332)^2 - 2 \cdot (0,728) \cdot (0,332) \cdot (0,305)}}{1 - (0,305)^2}$$

$$R_{yx1x2} = \frac{\sqrt{(0,243) - (0,074)}}{(0,906)}$$

$$R_{yx1x2} = \frac{\sqrt{0,169}}{0,906}$$

$$R_{yx1x2} = \sqrt{0,186}$$

$$R_{yx1x2} = 0.431$$

$$= 0,431$$

Dari perhitungan korelasi diatas dapat disimpulkan bahwa nilai r hitung sebesar 0,431 termasuk kategori Sedang.

Uji Hipotesis

Uji T Prestasi kerja terhadap Kepuasan kerja

Kriteria diterimanya hipotesis:

- Jika t-hitung > t-tabel dan taraf signifikan < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika t-hitung < t-tabel, dan taraf signifikan > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Taraf nyata = 5%, derajat kebebasan (df) = $n-k = 36-2 = 34$

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar 2,280 dan diketahui t-tabel 1,690 (**2,280 > 1,690**) dan taraf signifikan < 0,5 hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini mengandung makna bahwa prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Uji T Komunikasi terhadap Kepuasan kerja

Kriteria diterimanya hipotesis :

- Jika t-hitung > t-tabel dan taraf signifikan < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika t-hitung < t-tabel, dan taraf signifikan > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Taraf nyata = 5%, derajat kebebasan (df) = $n-k = 36-2 = 34$

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar 2,052 dan diketahui t-tabel 1,690 (**2,052 > 1,690**) dan taraf signifikan < 0,05 hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini mengandung makna bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Uji F Prestasi kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan kerja

Kriteria pengujian nilai F-hitung terhadap F-tabel adalah:

- Jika nilai F-hitung < F-tabel maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Lutfi Alfauzi, Fitria Damayanti & Meddy Nurpratama

- Jika nilai F-hitung > F-tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Berdasarkan data tabel diperoleh F-hitung sebesar 3,782. F-tabel pada taraf $\alpha = 0.05$, $df_1 =$ (jumlah variabel independen = 2) dan $df_2 = (n - k - 1 = 36 - 2 - 1 = 33)$, maka nilai Ftabel = 3,28. Hal ini berarti F-hitung > Ftabel (**3,782 > 3,28**) dan taraf signifikan < 0,05 (0,000 < 0,05) maka hipotesis dapat diterima. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa variabel Prestasi kerja dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan kerja.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan suatu ukuran yang menunjukkan besar sumbangan dari variabel penjelas terhadap variabel respon. Dengan kata lain, koefisien determinasi menunjukkan variasi naik turunnya Y yang diterangkan oleh pengaruh linear X.

Analisis Koefisien Determinasi Prestasi kerja Terhadap Kepuasan kerja

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi Prestasi kerja terhadap Kepuasan kerja, maka digunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

Analisis koefisien determinasi X_1 terhadap Y

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,364)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,1327 \times 100\%$$

$$Kd = 13,27\%$$

Artinya Prestasi kerja memberikan pengaruh terhadap Kepuasan kerja di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Indramayu sebesar 13,27 %, sedangkan sisanya 86,73%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Analisis Koefisien Determinasi Komunikasi Terhadap Kepuasan kerja

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi Komunikasi terhadap Kepuasan kerja, maka digunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

Analisis koefisien determinasi X2 terhadap Y

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0.332)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,1105 \times 100\%$$

$$Kd = 11,05\%$$

Artinya Komunikasi memberikan pengaruh terhadap Kepuasan kerja di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan sebesar 11,05%, sedangkan sisanya 88,95%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Analisis Koefisien Determinasi Prestasi kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan kerja

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi Prestasi kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan kerja, maka digunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut

Analisis koefisien determinasi X1, X2 terhadap Y

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0.431)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,1865 \times 100\%$$

$$Kd = 18,65\%$$

Artinya Prestasi kerja dan Komunikasi memberikan pengaruh terhadap Kepuasan kerja di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan sebesar 18,65%, sedangkan sisanya 81,34%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Pengaruh Prestasi kerja Terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi variabel Prestasi kerja terhadap Kepuasan kerja sebesar 0,364 yang berarti bahwa pengaruh Prestasi kerja terhadap Kepuasan kerja yaitu termasuk ke dalam kategori Rendah dan bersifat positif.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi Prestasi kerja terhadap Kepuasan kerja sebesar 13,27%, sedangkan sisanya 86,73%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan uji hipotesis pengaruh Prestasi kerja terhadap Kepuasan kerja diperoleh ($2,279 > 1,690$), hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini mengandung

Lutfi Alfauzi, Fitria Damayanti & Meddy Nurpratama

makna bahwa Prestasi kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi Prestasi kerja Pegawai maka Kepuasan kerja Pegawai semakin tinggi. Prestasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi Kepuasan kerja seorang Pegawai.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi variabel Komunikasi terhadap Kepuasan kerja sebesar 0,332 yang berarti bahwa pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan kerja yaitu termasuk ke dalam kategori Rendah dan bersifat positif.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi Komunikasi terhadap Kepuasan kerja sebesar 11,05%, sedangkan sisanya 88,95%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan uji hipotesis pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan kerja diperoleh ($2,052 > 1,690$), hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini mengandung makna bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin baik Komunikasi pegawai maka Kepuasan kerja Pegawai semakin baik.

Pengaruh Prestasi kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi Prestasi kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan kerja sebesar 0,431 yang berarti bahwa pengaruh Prestasi kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan kerja yaitu termasuk ke dalam kategori Sedang dan bersifat positif.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi Prestasi kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan kerja sebesar 18,65%, sedangkan sisanya 81,34%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan uji hipotesis pengaruh Prestasi kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan kerja diperoleh ($3,782 > 3,28$), hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini mengandung makna bahwa Prestasi kerja

dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi Prestasi kerja dan Komunikasi pegawai maka Kepuasan kerja Pegawai semakin baik pula. Prestasi kerja dan Komunikasi yang tinggi akan mempengaruhi Kepuasan kerja Pegawai menjadi baik.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil uraian diatas, serta hasil pembahasan yang penelitian lakukan tentang pengaruh Prestasi kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan kerja, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja kerja Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Indramayu, berdasarkan angket dengan 5 indikator yaitu menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaan, moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja. Yaitu 1259 atau 69,9 termasuk kategori Baik.
2. Prestasi Kerja pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Indramayu berdasarkan angket dengan 4 indikator yaitu mutu kerja, kualitas kerja, ketangguhan, sikap. Yaitu 1254 atau 87,0 termasuk kategori Baik.
3. Komunikasi pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Indramayu berdasarkan angket dengan 3 indikator yaitu pengetahuan, keterampilan, sikap. Yaitu 839 atau 77,6 termasuk kedalam kategori Baik.
4. Pengaruh Prestasi kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai diketahui dari analisis koefisien korelasi diperoleh nilai $r = 0,364$ termasuk kategori Rendah.
5. Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan kerja pegawai diketahui dari analisis koefisien korelasi diperoleh nilai $r = 0,332$ termasuk kedalam kategori Rendah.
6. Pengaruh Prestasi Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai diketahui dari analisis

Lutfi Alfauzi, Fitria Damayanti & Meddy Nurpratama

koefisien korelasi diperoleh nilai $r = 0,431$ termasuk kedalam kategori sedang.

Saran

Dari hasil kesimpulan diatas, peneliti mengemukakan beberapa saran, sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja dari pegawai dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Indramayu sudah termasuk dalam kategori baik. Tetapi perlu ditingkatkan lagi dari segi prestasi kerjanya, dengan memberikan kompensasi terhadap pegawai diharapkan bisa meningkatkan prestasi kerja pegawai sehingga kepuasan kerja pegawai lebih meningkat.
2. Prestasi Kerja dari pegawai dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Indramayu sudah termasuk dalam kategori baik. Tetapi perlu diperhatikan lagi sikap pegawai terhadap pekerjaannya, pegawai harus lebih disiplin lagi dalam melakukan pekerjaannya agar prestasi kerja pegawai meningkat
3. Komunikasi dari pegawai dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Indramayu sudah termasuk dalam kategori baik. Tetapi perlu ditingkatkan lagi sikap pegawai terhadap sesama pegawai maupun pimpinan, untuk itu pegawai harus lebih sering melakukan obrolan secara langsung sebagai salah satu bentuk komunikasi yang efektif agar terhindar dari kesalah pahaman atau salah pengertian antara sesama pegawai maupun pimpinan.
4. Korelasi antara Prestasi kerja terhadap kepuasan kerja dari pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Indramayu termasuk kedalam kategori rendah. Perlu untuk ditingkatkan lagi prestasi kerja pegawai terhadap dinas, sebab faktor prestasi kerja menggambarkan suatu bentuk kepuasan kerjanya.
5. Korelasi antara Komunikasi terhadap kepuasan kerja dari pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Indramayu termasuk kedalam kategori rendah. Untuk itu komunikasi antara pegawai dan

pimpinan maupun sesama pegawai harus ditingkatkan lagi, semakin baik penyampaian informasi mengenai pekerjaan maka interaksi yang terjadi akan menjadi lebih baik dan akan tercipta kepuasan kerja pegawai yang diinginkan.

6. Korelasi antara Prestasi Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan kerja dari pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Indramayu termasuk kedalam kategori sedang. Artinya perlu diperhatikan lagi masalah Prestasi Kerja dan Komunikasi yang perlu ditingkatkan agar Kepuasan Kerja pegawai meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Saputra, RellyRotua Turnip. *Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin terhadap Kepuasan Kerja jurnal manajemen bisnis* ISSN 1858-3199 Volume 29 No. 2 januari 2018
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: RemajaRosdakarya.
- Busromhammad, 2018, *Manajemen Sumberdaya Manusia* Cetakan ke-2, Prenada Media Group, Jl. Tambara Raya No. 23 Rawamangun-Jakarta
- FajarAlpian. *Model Peningkatan Prestasi Kerja Melalui Stres Kerja, Kompensasi, Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja jurnal ekonomi dan bisnis* ISSN 1411-2280 Vol 20, No1 2019
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT BUKU SERU.
- Herizal, Muhammad Nur. *Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja jurnal sains riset (JSR)* ISSN 2088-0952 Volume 9, No 3, September 2019
- I Gede Agung Ayu Inten Pratiwi, Ni Ketut Sariyathi. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Penegakan Disiplin terhadap Kepuasan Kerja E-Jurnal*

Lutfi Alfauzi, Fitria Damayanti & Meddy Nurpratama

- Manajemen Unud*, ISSN 2302-8912 Vol. 4, No. 7, 2015: 2068-208
- I Ketut Merta, Anak Agung Elik Astari, Ni Kadek Ernawati Kertagama. *Pengaruh Komunikasi dan Hubungan Industrial terhadap Kepuasan Kerja jurnal ilmiah manajemen dan bisnis* ISSN 2528-1208 Volume 4, No. 1, Juni 2019
- MardianaPuspasari. *Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan jurnal adiminika* ISSN 2242-3343 Volume 5. No. 2, juli - 2019
- Muhammad Aldaman, Luis Marsinah, Mohd. Kurniawan. *Pengaruh Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja karyawan jurnal ilmiah ekonomi globa* IISSN masakini 2089-6018 Vol 8. No 1. 2017
- Makarawung Seidy, Adolfina, FerdyRoring. *Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Jurnal EMBA* ISSN 2303-1174 Volume.6 No.4 September 2018, Halaman. 3458-3467
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2018)
- Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*. (Bandung: 2017)
- Makarawung Seidy, Adolfina, FerdyRoring. *Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Jurnal EMBA* ISSN 2303-1174 Volume.6 No.4 September 2018, Halaman. 3458-3467