

## FAKTOR-FAKTOR MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN BIREUEN

Azmi<sup>1\*)</sup> dan Mulyadi<sup>2)</sup>

<sup>1</sup>. Pegawai Pemerintah Kabupaten Bireuen- Aceh

<sup>2</sup>. Staf Pengajar FE Universitas Islam Kebangsaan Indonesia - Aceh

\*) email: [azmi\\_humas@gmail.com](mailto:azmi_humas@gmail.com)

### ABSTRACT

*This study aims to determine the factors that affect employee job satisfaction. By knowing the factors analyzed, namely interpersonal communication, work motivation and physical work environment on employee job satisfaction, as well as the simultaneous influence of these factors. The study was conducted on 105 employees at the Department of Transportation of Bireuen Regency in February 2022. With a questionnaire instrument and statistical analysis methods based on the path analysis model. The results showed that; 1) there is a direct and indirect influence of communication factors made by employees on employee job satisfaction, with a contribution of 22.07%. 2). There are direct and indirect effects of work motivation on employee job satisfaction, amounting to 14.36%. 3). The results of data analysis prove that there is a direct and indirect influence on aspects of the physical work environment, both related to the environment that is directly related to employees, and the work environment that affects human or employee conditions, which is 10.10% on job satisfaction. and 4). The results of the calculation of the correlation coefficient and determination show that simultaneously the influence of employee communication, employee work motivation and physical work environment on job satisfaction of the employees of the Bireuen Regency Transportation Service is 46.60%, the rest is caused by other factors not checked, among others; compensation, organizational climate, employee education and training, leadership and others.*

*Keywords: job satisfaction, interpersonal communication, work motivation, physical work environment*

### 1. Pendahuluan

Menciptakan kepuasan kerja pegawai tidaklah mudah, karena tiap pegawai mempunyai kondisi, harapan dan keinginan yang berbeda-beda. Namun bagi pegawai dan perusahaan, kepuasan kerja merupakan kondisi ideal yang harus dicapai. Hal ini karena sikap dan perasaan pegawai terhadap segala aspek lingkungan kerjanya akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Untuk itu harus diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, agar kondisi kepuasan kerja terus dapat diupayakan.

Kepuasan kerja dapat dirasakan mulai dari pemberian motivasi, budaya organisasi yang ada dalam organisasi, dan lingkungan kerja

yang termasuk pada lingkungan kerja yang sehat. Faktor-faktor itu perlu diperhatikan oleh pimpinan (Iba. Z, dkk; 2021:77).

Peneliti tertarik apa yang disampaikan oleh Gilmer (As'ad, 2004:115) tentang faktor-faktor pada kepuasan kerja, yaitu: kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, organisasi dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas. Hal ini hampir identik dengan kondisi yang ada di lingkungan kantor dinas pemerintah kabupaten Bireuen. Khususnya pada dinas perhubungan, aspek komunikasi antar personal selayaknya dijalankan dan di kondisikan secara baik dan harmonis, dalam hal memberikan pesan, perintah kerja, dan komunikasi dalam hal pelaksanaan kerja.

Saat ini banyak sekali problem yang terjadi di perusahaan atau instansi karena faktor komunikasi yang kurang berjalan dengan baik, seperti kebijakan baru, pergantian jabatan / promosi, alur administrasi yang tidak jelas dan kondisi yang serupa membuat hal tersebut memicu terjadinya "misscommunication".

Demikian pula dengan aspek yang ada dan melekat pada diri pegawai, yakni motivasi yang tinggi untuk bekerja dan berprestasi menjalankan semua amanah Negara dan bangsa sebagai pegawai negeri ataupun pejabat publik.

Dinas Perhubungan Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh, memiliki tugas untuk menyelenggarakan urusan kebijakan perhubungan atau transportasi untuk daerah. Adapun fungsinya, merumuskan kebijakan bidang perhubungan dalam wilayah kerjanya, kebijakan teknis bidang perhubungan, penyelenggaraan administrasi termasuk perizinan angkutan perhubungan, evaluasi dan laporan terkait bidang perhubungan.

Oleh karenanya, disamping di tunut motivasi kerja pegawai yang tinggi, juga adanya dukungan factor lingkungan kerja baik fisik dan non fisik sehingga pegawai merasa puas dalam bekerja dan pada gilirannya mampu berprestasi dan berkinerja baik.

Keberhasilan sebuah organisasi sangat didukung oleh bagaimana organisasi mencapai kepuasan kerja pegawainya. Secara umum, kepuasan kerja mengarah kepada sikap dari individu tersebut terhadap pekerjaannya, yang juga akan berdampak pada kinerjanya.

## 2. Landasan Teoritis

### Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan kerja pegawai

Masmuh (2008:2) mengatakan komunikasi adalah alat yang dipakai manusia untuk melangsungkan interaksi sosial, baik serca individu dengan individu, individu dengan kelompok ataupun kelompok dengan kelompok. Komunikasi adalah arus yang telah mengalir sepanjang sejarah manusia, yang selalu memperluas wawasan seseorang dengan jalur-jalur informasinya. Hampir seluruh kegiatan manusia dari mulai tidur hingga tidur kembali adalah kegiatan komunikasi.

Komunikasi bisa juga diartikan sebagai proses peralihan dan pertukaran informasi oleh manusia melalui adaptasi dari dan ke dalam sebuah sistem kehidupan manusia dan lingkungannya. (Liliweri, 2001:5)

Komunikasi juga sangat penting untuk menciptakan dan memelihara hubungan serta kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif (Awad & Alhashemi, 2012:5). Semakin tinggi efektivitas komunikasi maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. rasa kepuasan atau ketidakpuasan pegawai tidak akan terlepas dari peran komunikasi, karena pegawai yang puas akan lebih suka berbicara positif tentang organisasinya (Sirait, 2016).

### Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai target atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi semangat atau mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja. Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2009) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Susilo Martoyo (2001:139) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Menurut teori karakteristik pekerjaan, sebuah pekerjaan dapat melahirkan tiga keadaan psikologis dalam diri seorang karyawan yakni mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja serta pengetahuan akan hasil kerja.

Pegawai dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pegawai bukan semata objek dalam pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menjadi subjek/pelaku.

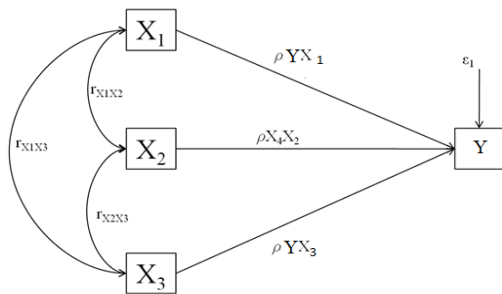
### Pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap Kepuasan kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif juga merupakan faktor lain yang harus diperhatikan oleh organisasi agar dapat meningkatkan dan mempertahankan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Apabila lingkungan kerja mendukung dan memadai maka karyawan juga dapat menyelesaikan aktivitas dan tugas-tugasnya dengan baik (Serdamiyanti (2011).

Lingkungan kerja dapat berupa fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik berupa penerangan, *lay out*, kebersihan dan lainnya - membuat karyawan menjadi nyaman dan senang beraktivitas di tempat tersebut. Lingkungan kerja non fisik seperti hubungan dengan sesamanya dan pimpinan yang juga diperlukan sehingga tercipta relasi yang baik dan menghasilkan kinerja yang optimal pula.

Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitas. Lingkungan kerja fisika mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisika ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisika ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia (Sarwono; 2005)

Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:



Gambar 1 Bagan Kerangka Penelitian

Keterangan :

- Y = Kepuasan kerja pegawai
- X1 = Komunikasi antar personal
- X2 = Motivasi kerja
- X3 = Lingkungan kerja fisik
- $\epsilon$  = Pengaruh faktor lain yang tidak diteliti yang telah teridentifikasi oleh teori

Berlandaskan teori kerja dan kerangka pemikiran tersebut diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini membuktikan pengaruh aspek komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja.

### 3. Metodologi Penelitian

#### Metode Penelitian dan Sumber Data

Metode penelitian dilakukan secara asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

Asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua

variabel atau lebih (Sugiyono, 2013).

Dengan sumber data berdasarkan persepsi dan penilaian responden (guru) terhadap variabel yang diukur menggunakan instrument angket.

#### Metode Analisa Data

Metode analisis dilakukan secara statistik inferensial dengan model struktural dengan pendekatan analisis jalur.

Model analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Model analisis jalur yang dibicarakan adalah pola hubungan sebab-akibat (Marwan, dkk; 2019).

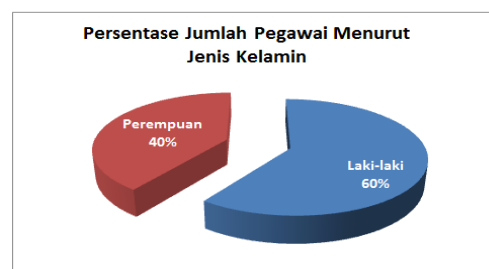
#### Variabel Penelitian

Variabel yang dilibatkan dalam penelitian ini terdiri atas 3 (tiga) variabel eksogen yakni komunikasi antar personal, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik. Sedangkan variabel endogen yakni kepuasan kerja pegawai.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### Hasil Analisis Deskriptif

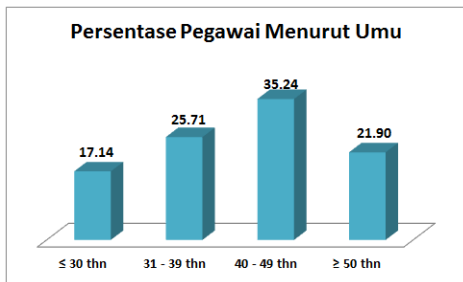
Penelitian dilakukan langsung menyebar angket kepada 105 pegawai pada dinas perhubungan kabupaten Bireuen, dengan profil responden berikut ini:



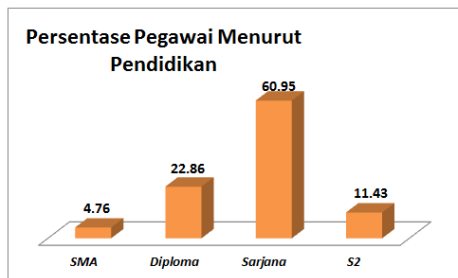
Gambar 1. Persentase pegawai menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar diatas, umumnya pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bireuen adalah laki-laki yakni 60%. Dengan umur kebanyakan adalah antara 40-49 tahun sebanyak 35,24% (Gambar 2).

Sedangkan tingkat pendidikan umumnya adalah sarjana, 60,95% di berbagai bidang, seperti Pertanian, Teknik, Sosial politik, Manajemen, informatika, Hukum, dan lainnya. Terdapat sejumlah 11,43 % pegawai memiliki pendidikan jenjang Pascasarjana S2 (Gambar 3).



Gambar 2. Persentase pegawai menurut Umur



Gambar 3. Persentase pegawai menurut Pendidikan

Dan persepsi atau penilaian pegawai tentang variabel penelitian yang ditanyakan dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1. Dengan sejumlah 7 butir pernyataan tentang faktor komunikasi ini, baik dari dimensi Kemudahan perolehan informasi, Kualitas media, dan Muatan informasi yang disampaikan di lingkungan kerja kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bireuen sudah baik. Diperoleh skor hasil penelitian diperoleh 3014. Sedangkan skor ideal sebesar 3675, Sehingga persentase pencapaian faktor komunikasi antar pegawai termasuk dengan pimpinan sudah optimal, mencapai 82,01%.
2. Demikian pula variabel motivasi kerja pegawai, sebanyak 8 butir pernyataan diperoleh skor penelitian 3305. Sedangkan skor ideal sebesar 4200, Sehingga persentase pencapaian faktor motivasi kerja pegawai sudah baik walaupun belum optimal, mencapai 78,69%.
3. Sedangkan persepsi pegawai mengungkapkan tentang lingkungan kerja fisik, bahwa umumnya menyatakan setuju yakni 43,81%, dan 32,54% menyatakan sangat setuju lingkungan kerja fisik yang menyangkut lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, dan Lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia atau pegawai sudah baik dalam mendukung kepuasan kerja pegawai. Dengan sejumlah 6 butir pernyataan tentang faktor lingkungan kerja fisik, diperoleh skor penelitian 2558.

Sedangkan skor ideal sebesar 3150, Sehingga persentase pencapaian faktor lingkungan kerja fisik menurut pegawai sudah optimal, mencapai 81,21% dari harapan.

4. Berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja pegawai, mempersepsikan bahwa pada umumnya puas (48%) dan terdapat 26,67% sangat puas dalam bekerja pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bireuen. Hal ini diketahui tingkat persentase pencapaian kepuasan kerja pegawai mencapai 79,66% dari harapan.

## Hasil Path Analysis

### a. Uji Model Struktural

Dengan menggunakan analisis jalur, pengolahan data menggunakan software SPSS, diperoleh hasil (tabel 1) tentang uji model struktural yang dikembangkan dalam penelitian ini.

Tabel 1. Uji Model Jalur

Model Jalur	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	440.156	3	146.719	29.342	.000 <sup>a</sup>
Residual	505.026	101	5.000		
Total	945.182	104			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Komunikasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan

Berdasarkan hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 29,342 sementara nilai  $F_{tabel}$  untuk jumlah responden sebanyak 105 orang ( $N=105$ ) pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% yaitu sebesar 2.19.

Hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa factor komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kemudian dilakukan uji signifikansi koefisien jalur yakni ditunjukkan dalam tabel 2. Uji koefisien jalur, dalam rangka memastikan bahwa model struktural signifikans secara statistik.

Tabel 2. Uji Signifikansi Koefisien Jalur

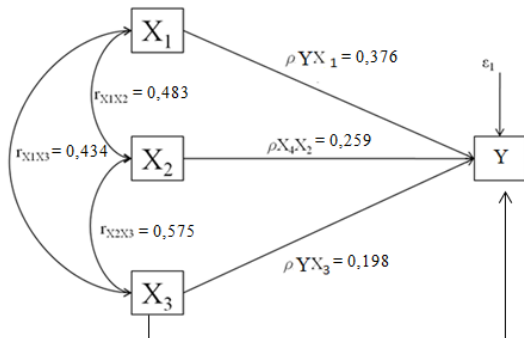
Model Jalur	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
Motivasi	0.376	4.417	0.000
Disiplin	0.259	2.767	0.007
Komunikasi	0.198	2.176	0.032

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Hasil pengujian dengan statistik-t, dinyatakan koefisien model semua signifikans pada taraf uji 5%, artinya baik variabel komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

**b. Analisis Statistik**

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS, maka Model struktur yang menghubungkan variabel komunikasi antar personal, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai dinyatakan dalam gambar 4.



Gambar 4. Diagram Model Jalur dan nilai koefisien

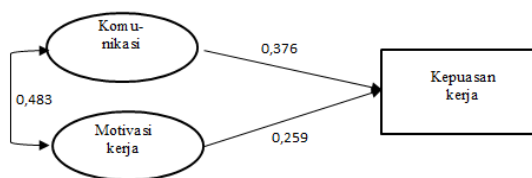
**Pengaruh Komunikasi antar personal terhadap Kepuasan kerja pegawai**

1. *Besar Pengaruh langsung:*

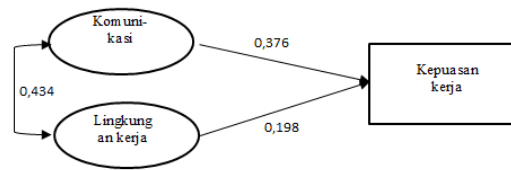
Besarnya pengaruh langsung komunikasi (X<sub>1</sub>) terhadap kepuasan kerja (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx1} = 0,376$ ). Dengan menghitung determinasinya, sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah:  $(0,376)^2 \times 100\% = 14,14\%$ .

2. *Besar Pengaruh Tidak langsung*

Besarnya pengaruh tidak langsung komunikasi antar personal(X<sub>1</sub>) terhadap kepuasan kerja (Y), karena adanya hubungan kausal dengan variabel lain yakni motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik, sehingga di hitung berdasarkan gambar berikut:



- Pengaruh komunikasi antar personal (X<sub>1</sub>) melalui motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kepuasan kerja (Y), adalah:  $(0,376)(0,483)(0,259) \times 100\% = 4,70\%$ .



- Pengaruh komunikasi (X<sub>1</sub>) melalui lingkungan kerja fisik (X<sub>3</sub>) terhadap Kepuasan kerja (Y):  $(0,376)(0,434)(0,198) \times 100\% = 3,23\%$

3. *Pengaruh Total Komunikasi antar pegawai*

Berdasarkan hal diatas, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total komunikasi antar pegawai (X<sub>1</sub>) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y), melalui variabel motivasi dan lingkungan kerja fisik, yakni:  $14,14\% + 4,70\% + 3,23\%$  atau sebesar  $22,07\%$ .

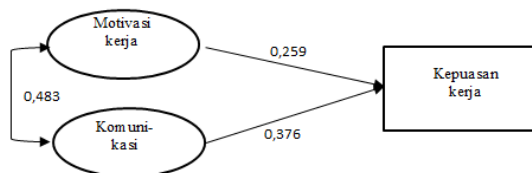
**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai**

1. *Besar Pengaruh langsung*

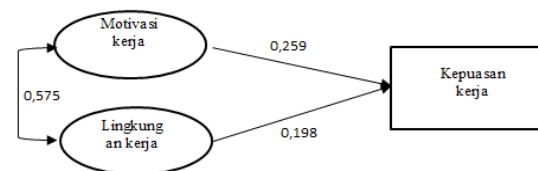
Besarnya pengaruh langsung motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap ke;puasan kerja pegawai (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx2} = 0,259$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah:  $(0,259)^2 \times 100\% = 6,71\%$ .

2. *Besar Pengaruh Tidak langsung*

Besarnya pengaruh tidak langsung motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kepuasan kerja (Y), karena adanya hubungan kausal dengan variabel lain (komunikasi dan lingkungan kerja fisik) di hitung sebagai mana ditunjukkan dalam gambar berikut:



- Pengaruh faktor motivasi kerja (X<sub>2</sub>) melalui faktor komunikasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kepuasan kerja pegawai (Y), adalah  $(0,259)(0,483)(0,376) \times 100\%$  atau sebesar  $4,70\%$



- Pengaruh faktor motivasi kerja (X<sub>2</sub>) melalui aspek lingkungan kerja fisik (X<sub>3</sub>) terhadap Kepuasan kerja pegawai (Y), adalah  $(0,259)(0,575)(0,198) \times 100\% = 2,95\%$

### 3. Pengaruh Total Motivasi Kerja

Berdasarkan hal diatas, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan kerja pegawai ( $Y$ ), yakni :  $6,71\% + 4,70\% + 2,95\%$  maka sebesar  $14,36\%$ .

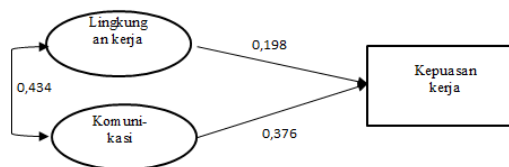
### Pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai

#### 1. Besar Pengaruh langsung

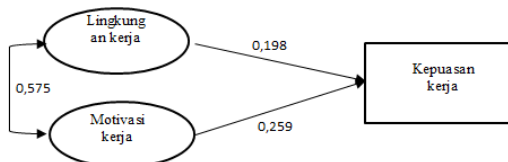
Besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx_3} = 0,198$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah:  $(0,198)^2 \times 100\% = 3,92\%$ .

#### 2. Besar Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tidak langsung lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) terhadap kepuasan kerja pegawai ( $Y$ ), karena adanya hubungan kausal dengan variabel lainnya, digambarkan berikut ini:



Pengaruh faktor lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) melalui komunikasi pegawai ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan kerja pegawai ( $Y$ ), yakni:  $(0,198)(0,434)(0,376) \times 100\%$  sebesar  $3,23\%$



- Pengaruh faktor lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) melalui motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan kerja pegawai ( $Y$ ), yakni:  $(0,198)(0,575)(0,259) \times 100\%$  atau sebesar  $2,95\%$

### 3. Pengaruh Total Lingkungan kerja fisik

Berdasarkan hal diatas, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai melalui dukungan komunikasi dan motivasi kerja, yakni:  $3,92\% + 3,23\% + 2,95\%$  atau sebesar  $10,10\%$ .

### Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan kerja fisik terhadap Kepuasan

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah :  $Y = 0,376 X_1 + 0,259 X_2 + 0,198 X_3$

Dimana :  $Y =$  Kepuasan,  $X_1 =$  Komunikasi  
 $X_2 =$  Motivasi,  $X_3 =$  Lingkungan fisik

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur faktor komunikasi antar pegawai ( $X_1$ ) bernilai positif ( $0,376$ ) dan terbesar pengaruhnya dari variabel lain yang diamati. Hal ini berarti, apabila tingkat komunikasi antar pegawai dan juga dengan pimpinan terus diupayakan baik akan dapat mendukung kepuasan kerja pegawai secara signifikans dengan rata-rata kenaikan  $0,376$  satuan. Jika faktor komunikasi ini ditingkatkan sebesar  $10\%$  berdampak pada kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar  $3,76\%$ .

Koefisien jalur aspek motivasi kerja pegawai ( $X_2$ ) berdampak positif ( $0,259$ ). Yang berarti bawah jika tingkat motivasi kerja meningkat rata-rata  $10\%$  akan berpengaruh pada peningkatan kepuasan kerja sebesar  $2,59\%$ .

Juga nilai koefisien jalur faktor lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) bernilai positif ( $0,198$ ). Artinya apabila aspek lingkungan kerja fisik terus diupayakan baik akan dapat mendukung kepuasan kerja pegawai secara signifikans dengan rata-rata kenaikan  $0,220$  satuan. Dengan upaya kebutuhan akan lingkungan kerja fisik untuk kerja pegawai ditingkatkan semisal  $10\%$  akan turut mendukung kepuasan kerja pegawai sebesar  $1,98\%$ .

Untuk meninjau keeratn hubungan antar variabel yang terbuti berpengaruh dan besarnya kontribusi semua variabel eksogen tersebut terhadap kepuasan kerja pegawai, secara statistik dibuktikan dari nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi dalam model regresi.

Hasil penelitian ini juga menghitung koefisien korelasi ( $R$ ) tinggi dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) berikut ini:

Tabel 3. Koefisien Korelasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square
Jalur	0.682	0.466	0.450

Berdasarkan nilai koefisien determinasi, menjelaskan bahwa kontribusi ketiga faktor yakni komunikasi antar pegawai, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik memberi andil sebesar  $46,6\%$  terhadap kepuasan kerja pegawai.

Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar  $53,4\%$ . Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel Kepuasan kerja pegawai antara lain; kompensasi, iklim organisasi, Pendidikan dan pelatihan pegawai, kepemimpinan dan lain-lain.

## 5. Simpulan

Analisis statistik dengan pendekatan analisis jalur, membuktikan dari hasil uji hipotesis penelitian bahwa:

- 1). Hasil uji hipotesis menunjukkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung faktor komunikasi yang dilakukan pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai. Dan hasilnya sangat berarti, dengan andil cukup besar yakni sebesar 22,07%.
- 2). Hasil uji hipotesis berdasarkan pengolahan data dengan SPSS, menunjukkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi kerja pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bireuen, yakni sebesar 14,36%.
- 3). Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung aspek lingkungan kerja fisik, baik yang menyangkut lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, dan Lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia atau pegawai, yakni sebesar 10,10% terhadap kepuasan kerja pegawai.
  - a. Hasil dari perhitungan koefisien korelasi dan determinasi antar faktor komunikasi yang dilaksanakan pegawai, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik menunjukkan adanya pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bireuen, sebesar 46,60%.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, 2004. *Psikologi industri*. Yogyakarta : Liberty
- Awad, T.A. and Alhashemi, S.E. 2012. Assessing the Effect of Interpersonal Communications on Employees Commitment and Satisfaction. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 5, 134-156.  
<http://dx.doi.org/10.1108/17538391211233425>
- Iba, Z., Saifuddin, S., Marwan, M., & Konadi, W. 2021. Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 77. doi:<https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.36970>
- Marwan Hamid. dkk. 2019. *Analisis Jalur dan Aplikasi SPSS Versi 25*. Sefa Bumi Persada. Medan.
- Masmuh. Abdullah. 2008. *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktik*. UMM Press, Malang.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Liliweri, 2001. *Gatra-Gatra Komunikasi Antar Budaya*. Yogyakarta
- Hasibuan. Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sarwono. SW, 2005. *Teori-teori Psikologi Sosial*. Jakarta: Fajar Interpratama
- Serdamiyanti, 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Sirait. 2016. Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Waterpark Perum Bumi Sempaja di Kota Samarinda. Universitas Mulawarman : Samarinda).
- Susilo Martoyo, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Yogyakarta BPFE