

# LAPORAN AKHIR PENELITIAN



ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PERUM TANI DIVISI  
REGIONAL JAWA TENGAH)

Tim Pengusul

Imam Aulia, S.E., M.M

UNIVERSITAS WAHID HASYIM SEMARANG

2016

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**LAPORAN AKHIR PENELITIAN**

- Judul Penelitian : Analisis pengaruh komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Perum Tani Divisi Regional Jawa Tengah)
1. Ketua Peneliti  
a. Nama Lengkap : Imam Aulia, S.E., M.M.  
b. NPP : 03.11.1.0198  
c. Pangkat dan Jabatan : III B/ Penata Muda Tk.1  
d. Program Studi/Fakultas : Manajemen / Ekonomi
2. Anggota Peneliti :
3. Biaya Penelitian : Rp : 3.500.000., (*Tiga Juta Limaratus Ribu Rupiah*)


Semarang,

Menyetujui,  
Dekan Fakultas Ekonomi Unwahas



Dra. Umar Chadiq, S.E., M.M.  
NIDN. 0016045909

Ketua Peneliti



Imam Aulia, S.E., M.M.  
NPP. 03.11.1.0198

Menyetujui,  
Ketua LPPM Universitas Wahid Hasyim



Dr. Ifada Retno Ekaningrum, S.Ag, M.Ag  
NPP. 03.05.1.0142

## SURAT TUGAS

Nomor..... /D.08/UWH/II/2016

Yang bertanda tangan dibawah ini Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim Semarang, memberi tugas kepada:

NO.	NAMA	NPP/NIM	JABATAN
1.	Imam Aulia, SE., MM	03.05.1.0125	Penata Muda / III B

Untuk melakukan penelitian “Analisis pengaruh komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Perum Tani Divisi Regional Jawa Tengah)” pada:

Hari/Tanggal : Selasa-Sabtu, 16-20 Februari 2016

Demikian surat tugas ini Kami buat, mohon dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Semarang, 8 Februari 2016

Dekan Fakultas Ekonomi Unwahas



Dra. Umar Chadiq, S.E., M.M.  
NIDN. 0016045909

# **Analisis Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

## **(Studi Kasus Pada Perum Tani Divisi Regional Jawa Tengah)**

Imam Aulia

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim Semarang  
[imam@unwahas.ac.id](mailto:imam@unwahas.ac.id)

**Abstract:** This study aims to prove whether there is a direct effect of organizational communication and job satisfaction on performance. Design / methodology / approach: this research is a survey research involving 79 respondents; These respondents represent 380 employees of the Central Java Regional Division of Perum Tani. Research Limitations: This study has limitations using only two independent variables, namely organizational communication and job satisfaction; In addition, employees are also worried about disclosing facts that they experience in the field. Respondents also have limitations related to their many kind education levels. Originality / value: in testing the influence of organizational communication on performance, the value of the standard beta coefficient is 0.923 (positive) so it can be concluded that the organizational communication variable has a significant effect on the performance variable. In testing the effect of job satisfaction on performance, the standard beta coefficient value obtained is 0.938 (positive) so it can be concluded that job satisfaction has an influence on performance.

**Keywords:** organizational communication, job satisfaction, performance

**Abstrak:** penelitian ini ditujukan untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh langsung dari komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Desain/ metodologi/ pendekatan: penelitian ini merupakan penelitian survey yang melibatkan 79 responden; responden tersebut mewakili 380 karyawan Perum Tani Divisi Regional Jawa Tengah. Keterbatasan Penelitian: penelitian ini mempunyai keterbatasan dengan hanya menggunakan dua variabel bebas yakni komunikasi organisasi dan kepuasan kerja; selain itu, karyawan juga merasa khawatir untuk mengungkapkan fakta yang mereka alami di lapangan, responden juga mempunyai keterbatasan terkait dengan tingkat pendidikannya yang beragam. Orisinalitas/ nilai: pada pengujian pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja, nilai dari koefisien beta standard adalah 0,923 (positif) sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel komunikasi organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja. Pada pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, nilai koefisien beta standard yang didapatkan adalah 0,983 (positif) sehingga bisa disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

**Kata Kunci:** komunikasi organisasi, kepuasan kerja, kinerja

### **LATAR BELAKANG**

Komunikasi yang baik tidak hanya berbicara ataupun surat-menyurat saja. Menurut Muhammad (2002:4) komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara si pengirim dan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Disamping komunikasi pimpinan juga perlu meningkatkan aspek motivasi. Namun kini mulai disadari bahawa selain komunikasi, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang sangat berperan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Secara umum menurut Luthans (2005) terdapat tiga dimensi dalam kepuasan kerja yaitu: merupakan respon emosional terhadap situasi kerja, merupakan penilaian hasil kerja dan mewakili sikap yang saling berhubungan.

Penelitian terdahulu yang membahas pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Triyana (2012); sedangkan Dave Gelder, Jan Pieter Verckene, Mirjan Geletzk, Erwin Seydel (2007)

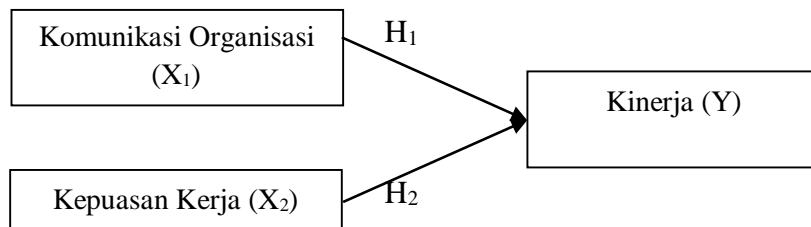
dilakukan pada perusahaan kereta api di Belgia; menurut Azadeh Taurani (2002) juga melakukan penelitian yang sama namun ditambah variabel partisipasi.

Sedangkan penelitian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Jose (2007). Jacob K. Eskildsen, Kai Kristensen, Anders H. Westlund (2004) meneliti pengaruh komunikasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja. Menurut Jules Carriere dan Chrispother Bourque (2009) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang di mediasi oleh kepuasan kerja.

Adapun penelitian ini mempunyai tujuan: untuk menjelaskan apakah benar komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja, apakah benar kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, maka dikemukakan hipotesis yaitu bahwa terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja dan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

## MODEL PENELITIAN

Hipotesis yang telah dirumuskan akan di uji untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Berikut kerangka penelitian ini:



## METODE

Data diperoleh secara langsung dari responden penelitian dengan menggunakan alat pengumpulan data berupa lembar kuesioner.

Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah 380 karyawan Perum Tani Divisi Regional Jawa Tengah. Karena populasi penelitian pasti jumlahnya maka untuk menentukan sampel menggunakan rumus Slovin. Berdasarkan rumus Slovin tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah:

$$\begin{aligned} n &= 380 / 1 + 380(10\%)^2 \\ &= 380 / 4.8 \\ &= 79 \text{ responden} \end{aligned}$$

Metode yang digunakan untuk menganalisis data yang dihasilkan dari kuesioner penelitian ini adalah analisis regresi.

## HASIL

### Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas dengan menggunakan korelasi produk momen pearson dikatakan valid apabila  $r_{hitung}$  lebih besar  $r_{tabel}$ . Sedangkan Uji Reabilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi instrumen.

### Analisis Data Deskriptif

Adapun dalam deskripsi data, data disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 79 karyawan.

## **Hasil Uji Asumsi Klasik**

### **Multikolinieritas**

Pada penelitian ini diperoleh angka variance Inflation Factor ada disekitar angka 1 dan 2 dengan demikian dapat disimpulkan pada model tersebut tidak ada multikolinieritas karena VIF 5.

### **Heterokedastisitas**

Pada penelitian ini diperoleh nilai  $t < t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi uji  $t >$  probabilitas 5%, yang berarti tidak Heterokedastisitas.

### **Normalitas**

Pada penelitian ini model layak dipakai untuk memprediksi variabel berdasarkan masukan variabel independennya.

## **Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja**

Dalam pengolahan data pada penelitian ini diperoleh persamaan sebagai berikut: Kinerja =  $-0,397 + 0,923$  komunikasi organisasi.  $R^2 = 0,852$  berarti 85,2% kontribusi komunikasi organisasi bisa dijelaskan oleh variabel kinerja. Sedangkan sisanya 14,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Angka Standard Error of Estimate adalah 0,120.

## **Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja**

Dalam pengolahan data pada penelitian ini dapat diperoleh persamaan sebagai berikut: Kinerja =  $-0,486 + 0,938$  kepuasan kerja.  $R^2 = 0,880$  berarti 88% kontribusi kepuasan kerja bisa dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 12% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Angka Standard Error of Estimate adalah 0,108.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja**

Komunikasi organisasi mempunyai nilai  $t_{hitung} = 21,015$  dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai koefisien beta terstandarisasi untuk variabel komunikasi adalah 0,923 dan bentuk hubungannya searah (positif). Ini berarti hipotesa ke 1, terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja, diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang pernah dilakukan oleh Triyana (2012); Azadeh Taurani (2002); Jules Dave Gelder, Jan Pieter Verckenc, Mirjan Galetzk., Erwin Seydel (2007).

### **Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja**

Kepuasan kerja mempunyai nilai  $t_{hitung} = 47,614$  dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai koefisien beta terstandarisasi untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,983 dan bentuk hubungannya searah (positif). Ini berarti hipotesa ke 2, terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, diterima. Penelitian ini mendukung penelitian yang pernah dilakukan oleh Jules Carriere dan Christopher Bourque (2009).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Item tertinggi dalam Komunikasi adalah penyampaian informasi langsung atasan kepada bawahan. Komunikasi antara atasan dan bawahan sangatlah penting untuk meningkatkan

kinerja karyawan. Dengan ditingkatkannya transparansi komunikasi dengan atasan akan bisa memberikan kontribusi pada kinerja karyawan.

- b. Pekerjaan merupakan salah satu item tertinggi dalam kepuasan, ini berarti bahwa pegawai bekerja sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Azadeh, T. 2002, *Effect of Employee Communication and Participation on Employee Job Satisfaction: An Empirical Study in Airline Companies in Iran*.
- Bangcheng, L. 2008. 'Public service motivation and job satisfaction in China', *International Journal Man-power*, (Emerald Group Publishing Limited), Vol. 29, No 8, pp. 684–699.
- Dave, G. 2007. 'Performance communication of the Belgian Railway', *Journal of Communication Management*, (Emerald Group Publishing Limited), Vol 11, no. 2, pp. 170–181.
- Gibson. 1995. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses Jilid 2, Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jacob, K., Eskildsen, Kai, K., Anders, H.W. 2004. 'Work motivation and job satisfaction in the Nordic countries', *Employee Relation*, Vol 26 Iss ; 2, pp 122–136, (<http://dx.doi.org/10.1108/01425450410511043>).
- Jacqueline Mayfield and Milton Mayfield, 2012, *The Effect of Leader Motivating Language on Subordinate Performance and Satisfaction*, (online), *Human Resource Management*, Vol 37, No 3 & 4, pp 235–248.
- Jose. 2007. *Effect of Satisfaction with Communication on the Relationship between Individual Job Congruence and Job Performance/Satisfaction*, *Journal of Management Development*, Vol 26 Iss : 8 pp. 737–752.
- Jules, C., and Christopher, B. 2009. *The effect of organizational communication on job satisfaction and organizational commitment in a land ambulance service and the mediating role of communication satisfaction*, *Journal of Career Development International*, Vol 14, No 1, pp 29–49.
- Luthan, F. 2005. *Organizational Behavior, 9 Edition*, McGraw-Hill Companies, New York.
- Muhammad, A. 2002. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rizwan, S. 2010. *Effect Of Work Motivation On Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations Of Pakistan*, Vol. 5, No. 11 ([www.ccsenet.org](http://www.ccsenet.org)).
- Triyana. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan, Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*.