



## Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan dan Komunikasi Hubungan Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

*Bayu Umbara, Sri Astuti Pratminingsih*

*Universitas Widyatama*

\*Correspondence: E-mail: bayu.umbara@widyatama.ac.id

### **ABSTRACT**

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam upaya pemeliharaan sumber daya manusia di rumah sakit. Kurangnya kepuasan kerja bisa menyebabkan antara lain lambannya penyelesaian pekerjaan, kemangkiran kerja serta dengan munculnya konflik intern yang merugikan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh faktor motivasi kerja karyawan dan komunikasi hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan. Jenis penelitian adalah deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan pada bulan Agustus 2022. Responden didalam penelitian adalah seluruh karyawan Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Dustira Dustira Kota Cimahi dengan pembagian kuesioner. Analisa data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh motivasi kerja karyawan dan komunikasi hubungan interpersonal karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara signifikan baik secara parsial maupun simultan. Saran yang dapat disampaikan didalam penelitian ini salah satunya, bahwa pihak Rumah Sakit dapat meningkatkan sarana dan prasarana, pemberian penghargaan dan memfasilitasi pertemuan antar karyawan dengan menjalankan protokol kesehatan pada masa Pandemi Covid-19.

© 2023 Kantor Jurnal dan Publikasi UPI

### **ARTICLE INFO**

**Article History:**

*Submitted/Received 06 Jul 2023*

*First Revised 7 Jul 2023*

*Accepted 8 August 2023*

*First Available online 1 September 2023*

*Publication Date 06 September 2023*

**Keyword:**

*Motivasi Kerja Karyawan;*

*Komunikasi Hubungan Interpersonal;*

*Kepuasan kerja.*

## 1. PENDAHULUAN

Rumah sakit yang merupakan salah satu dari sarana kesehatan, merupakan rujukan pelayanan kesehatan dengan fungsi utama menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat penyembuhan dan pemulihan bagi pasien. Upaya kesehatan adalah setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, bertujuan untuk mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat.

Pelayanan rumah sakit merupakan salah satu kegiatan di rumah sakit yang menunjang pelayanan kesehatan yang bermutu. Hal tersebut diperjelas dalam Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 1333 / Menkes / SK / XII / 1999 tentang Standar Pelayanan Rumah Sakit, yang menyebutkan bahwa pelayanan rumah sakit adalah bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pelayanan kesehatan rumah sakit yang berorientasi kepada pelayanan pasien, penyediaan obat yang bermutu, termasuk pelayanan farmasi klinik, yang terjangkau bagi semua lapisan masyarakat.

Tuntutan pasien dan masyarakat akan mutu pelayanan farmasi, mengharuskan adanya perubahan pelayanan dari paradigma lama kepada paradigma baru dengan filosofi pelayanan kefarmasian. Praktek pelayanan kefarmasian merupakan kegiatan yang terpadu dengan tujuan untuk mengidentifikasi, mencegah dan menyelesaikan masalah obat dan masalah yang berhubungan dengan kesehatan.

Beberapa hal yang mempengaruhi masalah kualitas kehidupan kerja, salah satunya adalah masalah psikologis di tempat kerja, khususnya tentang kepuasan kerja. Sering terjadi suatu kondisi yang menunjukkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dan melakukan pelayanan publik. Hal ini ditunjukkan dengan adanya angka absensi, angka kehilangan hari kerja, kuantitas dan kualitas kerjanya, konflik karyawan. Semua itu merupakan suatu produk ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dan dapat menimbulkan akibat yang kurang menguntungkan bagi perusahaan ataupun instansi pemerintah.

Untuk mengantisipasi terjadinya hal tersebut, karyawan dalam hal ini karyawan perlu diberi perhatian terhadap masalah kepuasan kerjanya, karena kepuasan kerja karyawan tersebut sangat penting untuk mendorong meningkatkan pelayanan di rumah sakit mengingat dari seluruh karyawan yang ada sebagian adalah karyawan. Hal serupa disebutkan juga bahwa kepuasan kerja perlu senantiasa dimonitor karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan, absensi, semangat kerja dan keluhan-keluhan personalia vital lainnya.

Pada penelitian ini, penulis akan menindaklanjuti permasalahan yang terdapat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dustira Kota Cimahi. Melalui informasi yang diperoleh peneliti melalui pra survey menggunakan kuisioner tertutup dengan skala ordinal terhadap karyawan Instalansi Gawat Darurat RSUD Dustira Kota Cimahi sebanyak 37 orang, serta pengumpulan data-data kekaryawanan yang mendukung seperti data presensi karyawan dan data realisasi kerja. Kemudian data-data tersebut dianalisa secara kuantitatif, ditemukan bahwa kinerja karyawan pada Instalansi Gawat Darurat RSUD Dustira Kota Cimahi secara umum masih belum optimal ditinjau dari variabel Motivasi Insentif, Supervisi, dan Hubungan Interpersonal, diantaranya masih terdapat beberapa fenomena-fenomena yang ditemukan dan perlu diatasi, yaitu dari responden menurut motivasi berikut ini:

Tabel 1. Distribusi Responden Menurut Motivasi

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Keharmonisan antar karyawan	27%	73%
2.	Kenyamanan suasana kerja	35%	65%
3.	Kerjasama antar karyawan	33%	67%

Sumber: Pra-survey, Agustus 2022

Fenomena yang penulis temukan melalui pra survey tersebut, diantaranya berkaitan dengan motivasi, dimana sebanyak 73% responden menjawab komunikasi antar karyawan kurang harmonis; sebanyak 65% responden menjawab suasana kerja tidak nyaman; dan sebanyak 67% responden menjawab kerjasama antar karyawan tidak baik. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel hasil pra-survey diatas berdasarkan variabel motivasi kerja karyawan. Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Menurut Azwar (2021) juga mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan motivasi adalah upaya menimbulkan rangsangan, dorongan dan atau pembangkit tenaga pada seseorang dan ataupun sekelompok masyarakat tersebut mau berbuat atau bekerja sama secara optimal melaksanakan sesuatu yang telah ditencanakan untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan.

Tabel 2. Distribusi Responden Menurut Komunikasi Interpersonal

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Karyawan bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur	27%	73%
2.	Karyawan menempuh cara lain untuk menyelesaikan pekerjaan	35%	65%
3.	Karyawan diberikan kesempatan menyampaikan ide	33%	67%

Sumber: Pra-survey, Agustus 2022

Hasil pra-survey diatas menjelaskan bahwa pengaruh komunikasi interpersonal adalah persepsi petugas tentang baik tidaknya pengaruh kerja, yang diukur dari tanggapannya atas kemauan teman kerja untuk mendengarkan, menanggapi, berdiskusi, memecahkan masalah, membantu kesulitan, kerja sama, dapat tidaknya dipercaya, dan kemauan saling menghargai dan menghormati. Adapun distribusi pengaruh komunikasi interpersonal responden dapat dilihat pada tabel di atas menunjukkan, sebanyak 83% karyawan tidak berusaha bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan. Selanjutnya, sebanyak 70% memberikan pernyataan untuk menempuh cara lain untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan., dimana cara tersebut diluar ketentuan yang berlaku. Pada pernyataan terakhir 67% karyawan menyatakan bahwa tidak diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide-ide maupun terobosan didalam melaksanakan pekerjaan kepada pimpinan. Menurut Matutina (2011:205) kualitas Sumber Daya Manusia mengacu pada pengetahuan, keterampilan dan kemampuan,

dimana komponen tersebut diberikan pernyataan hasil pra-survey oleh responden sebagai berikut:

Tabel 3. Distribusi Responden Menurut Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Kepuasan karyawan dalam menerima gaji	19%	81%
2.	Keamanan karyawan dalam bekerja	31%	69%
3.	Kenyamanan dalam rutinitas pekerjaan	18%	88%

Sumber: Pra-survey, Agustus 2022

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan yang menyenangkan merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai nilai kerja yang penting bagi dirinya. Untuk mengetahui kepuasan kerja petugas di Instalasi Gawat Darurat RSUD Dustira Kota Cimahi dapat dilihat pada dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari seluruh responden sebanyak 81% karyawan tidak merasa puas menerima gaji yang diterima setiap bulannya, selanjutnya sebanyak 69% karyawan merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa pengaman; Sebanyak 88% karyawan tidak nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan selama ini. Dengan kepuasan kerja yang rendah maka dalam melaksanakan pekerjaan selanjutnya, karyawan tersebut terkesan terpaksa dan kurang bersemangat untuk memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan. Apabila kinerja karyawan tidak meningkat tentunya akan merugikan instansi tersebut. Oleh karena itu sudah seharusnya setiap instansi harus melihat kepuasan kerja karyawannya dan mencari solusi demi meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Permasalahan diatas tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adam (2021) bahwa motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja karyawan juga meningkat, dimana penelitian ini dilakukan pada PT. Primalayan Citra Mandiri pada Divisi Datascrip Service Center. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Cunong (2022) komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang tinggi dalam menentukan kepuasan mahasiswa penerima beasiswa pada sebuah Yayasan Pendidikan Tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Siburian (2021) menunjukkan bahwa motivasi dan komunikasi interpersonal dapat meningkatkan kepuasan kerja guru yang bertugas di Sekolah Menengah Atas di Kota Medan, hal ini dikarenakan kendala besar yang dihadapi yakni Pandemi Covid-19 tidak menjadi halangan untuk para guru-guru tersebut memberikan ilmu kepada para siswa maupun siswi dilingkungan Sekolah Menengah Atas di Kota Medan.

## 2. METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verikatif, dimana menurut Sugiyono (2017:19) metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan keadaan atau nilai satu atau lebih variabel secara mandiri. Metode ini ditujukan untuk menjawab rumusan masalah yaitu bagaimana motivasi kerja karyawan, komunikasi hubungan interpersonal dan kepuasan kerja karyawan.

Metode verifikatif menurut Sugiyono (2017:20) dapat diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2017:23) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian verifikatif digunakan untuk mengetahui dan mengkaji besarnya pengaruh motivasi kerja karyawan dan komunikasi hubungan interpersonal dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

Operasional variabel didalam penelitian ini, dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi kerja karyawan	Kebutuhan fisiologis	Tingkat pemenuhan dasar hidup karyawan	Ordinal
		Tingkat pemenuhan perlindungan dengan pekerjaan	Ordinal
	Kebutuhan rasa aman	Tingkat kenyamanan lingkungan kerja	Ordinal
		Tingkat keamanan dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal
	Kebutuhan untuk memiliki	Tingkat komunikasi kerja antar karyawan	Ordinal
		Tingkat frekuensi penghargaan yang didapatkan karyawan	Ordinal
	Kebutuhan akan harga diri	Tingkat rasa menghargai atasan terhadap karyawan	Ordinal
		Tingkat rasa hormat / respect antar karyawan	Ordinal
	Kebutuhan aktualisasi diri	Tingkat kesempatan meningkatkan potensi diri	Ordinal
		Tingkat kesempatan menggunakan kemampuan karyawan	Ordinal
Komunikasi hubungan interpersonal	Kepercayaan	Tingkat kemampuan menerima kepercayaan antar karyawan	Ordinal
		Tingkat memahami perilaku antar sesama karyawan	Ordinal
	Sikap Suportif	Tingkat menerima resiko atas perilaku orang lain	Ordinal
		Tingkat mengurangi kecemasan atas tindakan orang lain	Ordinal
	Sikap Terbuka	Tingkat frekuensi komunikasi yang dilakukan	Ordinal
		Tingkat saling mendukung antar karyawan	Ordinal
Kepuasan kerja karyawan	Pekerjaan	Tingkat kepuasan atas pekerjaan yang dihasilkan	Ordinal
		Tingkat kesesuaian beban kerja karyawan	Ordinal
	Upah	Tingkat kepuasan gaji yang diterima	Ordinal
		Tingkat kepuasan kompensasi yang diterima	Ordinal
	Promosi	Tingkat kesesuaian persaingan antar karyawan	Ordinal
		Tingkat frekuensi kesempatan kenaikan jabatan / tunjangan	Ordinal
	Pengawas	Tingkat rasa bangga pimpinan terhadap hasil kerja bawahan	Ordinal

	Tingkat kepuasan karyawan atas pekerjaan yang telah selesai	Ordinal
Rekan Kerja	Tingkat frekuensi kerjasama yang dilakukan antar karyawan	Ordinal
	Tingkat komunikasi antara karyawan dengan pimpinan	Ordinal

Populasi adalah keseluruhan subyek / obyek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti yang meliputi karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2017:136) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi didalam penelitian ini adalah karyawan pada Instalansi Gawat Darurat RSUD Dustira Kota Cimahi, dimana menurut Sugiyono (2017:137) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasinya dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi kemudian kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Dalam penelitian ini menentukan seluruh populasi penelitian sebagai sampel dengan menggunakan metode penentuan sensus sebanyak 37 orang karyawan.

Pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan:

1. Wawancara  
Pengumpulan data dengan menggunakan wawancara terhadap responden dengan mempersiapkan daftar pertanyaan yang berhubungan dengan data yang diperlukan.
2. Penyebaran Kuisisioner  
Pengumpulan data dengan cara memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada sampel penelitian tentang faktor – faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Studi dokumentasi  
Teknik ini dilakukan dengan memperoleh data melalui buku – buku administasi Instalansi Gawat Darurat RSUD Dustira Kota Cimahi, dokumen terkait, internet dan literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

### Metode Analisis Deskriptif

Merupakan metode yang dilakukan dengan cara menyusun data, mengelompokkannya, selanjutnya menginterpretasikannya sehingga diperoleh gambaran yang jelas dan mengenai masalah yang diteliti, yaitu mengenai faktor – faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan di Instalansi Gawat Darurat RSUD Dustira Kota Cimahi.

### Metode Analisis Verifikatif

Metode analisis verifikatif menggunakan uji hipotesis analisis Regresi Linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan Kerja Karyawan  
 X<sub>1</sub> = Motivasi Kerja Karyawan  
 X<sub>2</sub> = Komunikasi Hubungan Interpersonal

- a = Konstan  
 b = Koefisien regresi  
 e = Standar error

Model regresi yang sudah memenuhi syarat akan digunakan untuk menganalisis kelanjutan data melalui pengujian hipotesis sebagai berikut:

1) Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Pengujian ini digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase variabel independen terhadap variabel naik turunnya variabel dependen. Koefisien determinan berkisar antara nol sampai dengan satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Hal ini berarti bila  $R^2 = 0$  menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Bila  $R^2$  semakin kecil mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Bila  $R^2$  semakin kecil mendekati nol maka dapat dikatakan semakin kecil pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

2) Uji signifikan simultan (Uji – F)

Uji – F pada dasarnya menunjukkan semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

Bentuk pengujiannya :

- $H_0 : b_1 = b_2 = 0$ , artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- $H_a : b_1 = b_2 \neq 0$ , artinya semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambil keputusan :

- Jika probabilitas  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak;
- Jika probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_a$  diterima.

3) Uji signifikan Parsial (Uji – t)

Uji – t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya adalah:

- $H_0 : b_1 = 0$ , artinya suatu variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- $H_a : b_1 \neq 0$ , artinya variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambil keputusan:

- Jika probabilitas  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak;
- Jika probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_a$  diterima.

Pedoman bagi interpretasi koefisien determinasi (tingkat pengaruh) menurut Sugiyono (2018:249), yaitu :

Tabel 5. Interpretasi Koefisien Determinasi

Nilai Koefisien Determinasi	Tingkat Keeratan
0,800 – 1,000	Pengaruh sangat erat

0,600 – 0,799	Pengaruh erat
0,400 – 0,599	Pengaruh kurang erat
0,200 – 0,399	Pengaruh tidak erat
0,000 – 0,199	Pengaruh sangat tidak erat

Statistik uji di atas mengikuti distribusi t dengan derajat bebas n-k-1 dan kriteria uji yang digunakan adalah “tolak  $H_0$  jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ” pada tingkat kepercayaan 1 dan derajat bebas (n-k-1).

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden didalam penelitian ini, jumlah responden terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 48 orang atau sebesar 64,86% dan jumlah responden perempuan adalah sebanyak 26 orang atau sebesar 35,14%. Dari data ini menunjukkan bahwa jumlah pegawai RSUD Dustira Kota Cimahi berjenis kelamin perempuan lebih banyak. Usia responden yang kurang dari 20 tahun sebanyak 11 atau sebesar 14,86%. Usia responden antara 20 sampai dengan 30 tahun sebanyak 30 atau sebesar 40,54%, usia responden lebih dari 40 tahun sebanyak 20 atau sebesar 17,57% dari data ini menunjukkan bahwa pegawai di RSUD Dustira Kota Cimahi mayoritas usia antara 20 sampai dengan 30 tahun. Masa kerja kurang dari 5 tahun yaitu sebanyak 10 orang atau sebesar 13,51% responden yang masa kerjanya 5 sampai dengan 10 tahun sebanyak 35 orang atau 47,30%, responden yang masa kerjanya 11 sampai dengan 20 tahun sebanyak 16 orang atau 21,62%, dan responden yang masa kerjanya lebih dari 20 tahun sebanyak 13 orang atau 17,57% dari data ini menunjukkan bahwa pegawai di RSUD Dustira Kota Cimahi mayoritas masa kerja adalah antara 5 sampai dengan 10 tahun.

#### Hasil Uji Korelasi

Suatu koefisien korelasi haruslah mempunyai nilai yang bermakna / *signifikan*, dimana untuk memberikan pengaruh korelasi yang ada maka perlu dilakukan uji hipotesis. Untuk menguji apakah variabel bebas memiliki hubungan dengan variabel terikat, maka dapat dilihat dari hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 6. Korelasi

		Kepuasan_Kerja	Motivasi_Kerja	Komunikasi_Interpersonal
Pearson Correlation	Kepuasan_Kerja	1.000	.853	.808
	Motivasi_Kerja	.853	1.000	.525
	Komunikasi_Interpersonal	.808	.525	1.000
Sig. (1-tailed)	Kepuasan_Kerja	.	.000	.000
	Motivasi_Kerja	.000	.	.000
	Komunikasi_Interpersonal	.000	.000	.
N	Kepuasan_Kerja	37	37	37
	Motivasi_Kerja	37	37	37
	Komunikasi_Interpersonal	37	37	37

Sumber: Hasil olah kuesioner dengan SPSS ver. 26, Desember 2022



Tabel diatas dapat menjelaskan tingkat keeratan hubungan setiap variabel, adapun hubungan tersebut dapat dijelaskan berikut ini:

1. Tingkat hubungan variabel motivasi kerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan adalah 0.853, hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang erat;
2. Tingkat hubungan variabel motivasi kerja karyawan dengan komunikasi hubungan interpersonal adalah 0.808, hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang erat;
3. Tingkat hubungan variabel komunikasi hubungan interpersonal dengan kepuasan kerja karyawan adalah 0.525, hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang tidak erat;

### Hasil Uji Simultan

Adapun hasil uji hipotesis dapat dijelaskan oleh tabel berikut ini:

Tabel 7. Model ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	863.767	2	431.883	164.508	.000 <sup>b</sup>
	Residual	89.260	34	2.625		
	Total	953.027	36			

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi\_Interpersonal, Motivasi\_Kerja

Sumber: Hasil olah kuesioner dengan SPSS ver. 26, Desember 2022

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 164.508, dimana kriteria penolakan  $H_0$  jika :  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  atau  $F_0 > F_{\alpha, n-1}$ , dengan mengambil taraf signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai  $F_{tabel} = 3.12$ . Karena 164.508 lebih besar dari 3.12 dan sig F sebesar 0,000 maka  $H_0$  ditolak. Artinya adalah hasil tabel diatas dapat menjelaskan bahwa antara variabel motivasi dan komunikasi hubungan interpersonal mempengaruhi secara signifikan kepuasan kerja karyawan secara simultan.

### Hasil Uji Parsial

Sementara itu, jika dilakukan uji hipotesis melalui uji t maka hasil uji  $t_{hitung}$  dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Koefisien

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	1.523	2.148		.709	.483		
	Motivasi_Kerja	.456	.047	.592	9.595	.000	.724	1.381
	Komunikasi_Interpersonal	.968	.120	.497	8.063	.000	.724	1.381

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Sumber: Hasil olah kuesioner dengan SPSS ver. 26, Desember 2022

Contoh Uji t:

$H_0 : P_Y (X_1) \leq t_{\text{-tabel}} ; \text{diterima}$

$H_1 : P_Y (X_1) > t_{\text{-tabel}} ; \text{ditolak}$

Dari perhitungan didapatkan :

$t_{\text{-hitung}} = Pyx_1 = 9.595 ; t_{\text{-tabel}} = 1.665 ; t_{\text{-hitung}} > t_{\text{-tabel}} ; H_0 \text{ ditolak}$

$t_{\text{-hitung}} = Pyx_2 = 8.063 ; t_{\text{-tabel}} = 1.665 ; t_{\text{-hitung}} > t_{\text{-tabel}} ; H_0 \text{ ditolak}$

Kriteria variabel penolakan  $H_0$  untuk uji t jika :  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  atau  $t_0 > t_{\alpha 1}$ , n-1, dari tabel diatas diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 9.595 untuk variabel motivasi kerja karyawan dan 8.063 untuk variabel komunikasi hubungan interpersonal. Dengan mengambil taraf signifikansi  $\alpha$  sebesar 5 persen, maka nilai  $t_{\text{tabel}} = 1.665$ . Karenanya  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  maka menolak hipotesis  $H_0$  atau dengan kata lain motivasi dan komunikasi hubungan interpersonal mempengaruhi signifikan kepuasan kerja karyawan secara parsial.

### Hasil Uji Hipotesis

Berikut model summary hasil olah kuesioner yang sudah diolah pada Program SPSS 20;

Tabel 9. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.952 <sup>a</sup>	.906	.901	1.62028

a. Predictors: (Constant), Komunikasi\_Interpersonal, Motivasi\_Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Sumber: Hasil olah kuesioner dengan SPSS ver. 26, Desember 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat ditunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0.906, hal ini dapat menerangkan bahwa motivasi kerja dan komunikasi hubungan interpersonal dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 90.6%. Sedangkan faktor residu adalah sebesar 9.4% dapat diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

Berdasarkan tabel-tabel diatas dapat diketahui besarnya koefisien regresi untuk masing-masing variabel, dimana besaran koefisien regresi untuk masing-masing variabel ditampilkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 10. Besaran Koefisien Berganda

Konstanta	1,523
Pengaruh Secara Parsial	$PYX_1 = 0,456$ $PYX_2 = 0,968$
Pengaruh Secara Simultan $R^2Y (X_1, X_2)$	$= 0,906$
Pengaruh Koefisien Residu	$PY_e = 0,094$

Tabel regresi diatas menunjukkan bahwa:

1. Konstanta sebesar 1,523;
2. Pengaruh langsung variabel motivasi kerja karyawan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 0.456 atau memiliki pengaruh yang kurang erat, yakni sebesar 45.6%;
3. Pengaruh langsung variabel komunikasi hubungan interpersonal secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 0.968 atau memiliki pengaruh sangat erat, yakni sebesar 96.8%;
4. Pengaruh langsung kedua variabel secara simultan adalah sebesar 0.906 atau hal ini menunjukkan kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang sangat erat terhadap kinerja karyawan sebesar 90.6%;
5. Pengaruh variabel residu ( $e$ ) terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,094 atau hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya sebesar 9.4%.

Dari tabel yang sudah dijelaskan diatas, maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 1.523 + 0.456 X_1 + 0.968 X_2$$

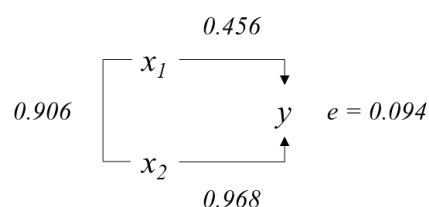
Keterangan :

$X_1$  = Motivasi Kerja Karyawan

$X_2$  = Komunikasi Hubungan Interpersonal

$Y$  = Kepuasan Kerja Karyawan

Untuk mencari hasil perhitungan pengaruh tiap variable dapat dilihat dari gambar dan hasil hitung sebagai berikut:



Gambar 2. Hubungan Struktural Antara  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $Y$

Pada variabel motivasi kerja, berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah, pemenuhan kebutuhan karyawan sehari-hari, kenyamanan lingkungan kerja, hingga kesempatan karyawan untuk meningkatkan potensi diri dapat menjadi motivasi karyawan. Namun, pada sudut pandang lain penghargaan bagi karyawan Instalansi Gawat Darurat RSUD Dustira Kota Cimahi kurang sering diberikan, sehingga dapat menjadi pemicu motivasi karyawan Instalansi Gawat Darurat RSUD Dustira Kota Cimahi menurun. Selanjutnya kurang terjamin pada hari tua juga menjadi pandangan karyawan akan melakukan pekerjaan menjadi menurun pada sudut pandang motivasi kerja karyawan, walaupun kondisi Pandemic Covid-19 sudah melandai pada tahun 2022.

Motivasi kerja karyawan dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai uji  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 9.595 lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1.665 serta  $p\text{-value} < 0.000$  dan mampu mempengaruhi sebesar 45.6%, hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh tersebut kurang erat dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat diterangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Sandra (2021) bahwa motivasi kerja karyawan dapat memberikan pengaruh yang erat apabila disertai dengan variabel-variabel lain yang ikut menyertai pengaruh terhadap variabel terikat. Penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian Pamungkas (2018), dimana hasil penelitian menunjukkan faktor motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pertani (Persero) Unit Mojokerto. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja merupakan salah satu variabel mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Pada variabel komunikasi hubungan interpersonal, dapat diketahui bahwa hasil penyebaran kuesioner menunjukkan komunikasi hubungan interpersonal antar karyawan menunjukkan hasil yang komunikatif antar karyawan. Hasil kuesioner mengenai variabel komunikasi hubungan interpersonal tersebut menerangkan bahwa toleransi yang tinggi antar karyawan, loyalitas karyawan, keterbukaan karyawan untuk perusahaan hingga kenyamanan bertukar pendapat antar karyawan menjadikan lingkungan kerja disekitar karyawan menjadi komunikatif. Namun, terjadi batasan yang menjadikan karyawan kurang nyaman, yakni mengenai bertukar pendapat karyawan dengan pimpinan Instalansi Gawat Darurat RSUD Dustira Kota Cimahi.

Komunikasi hubungan interpersonal mampu mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan dengan nilai uji  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 8.063 lebih besar

dibandingkan dengan nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1.665 serta  $p\text{-value} < 0.000$  dan mampu mempengaruhi sebesar 96.8% dengan pengaruh yang sangat erat. Hal tersebut dapat diterangkan bahwa komunikasi memiliki beberapa model (Devito, 2007), dimana pada setiap model memiliki alur *feedback* atau tindak lanjut dari permasalahan yang timbul khususnya mengenai variabel komunikasi hubungan interpersonal.

Penelitian yang dilakukan oleh Ulfayani (2013) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif komunikasi antar pribadi oleh pimpinan dengan karyawan di PT. Pertamina UPMS – 1 Medan, dengan demikian apabila pelaksanaan komunikasi antar pribadi oleh pimpinan terus ditingkatkan akan diikuti peningkatan motivasi kerja karyawan di PT. Pertamina UPMS-1 Medan. Dengan komunikasi yang efektif para karyawan dapat bekerja dengan baik dan timbulnya kepuasan kerja atas hasil yang dikerjakannya, karena merasa telah dibekali oleh informasi yang jelas dan akurat. Sebaliknya pemimpin juga dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat mengerti akan tugas-tugasnya dan sejauh mana perhatian karyawan terhadap perusahaan maupun pada atasannya.

Mengenai hasil kuesioner pada variabel kepuasan kerja karyawan, memberikan hasil yang menunjukkan bahwa karyawan puas terhadap gaji yang diterima dengan tepat waktu, dan iklim persaingan antar karyawan yang sesuai, serta tingkat komunikasi antar karyawan dan pimpinan yang komunikatif. Namun, perlu adanya evaluasi mengenai kompensasi yang diterima oleh karyawan dan tingkat kesejahteraan karyawan yang dinyatakan kurang didapatkan oleh karyawan, sehingga diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Instalansi Gawat Darurat RSUD Dustira Kota Cimahi.

Motivasi kerja karyawan dan komunikasi hubungan interpersonal mampu mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel kepuasan secara simultan, hal ini dapat diterangkan dari Model Anova dengan uji F bahwa  $F_{\text{hitung}}$  dengan nilai 164.508 lebih besar dibandingkan dengan  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 3.12 serta  $p\text{-value} < 0.000$ . Pengaruh secara simultan sebesar 90,6% ditunjukkan pada tabel Model Summary menerangkan bahwa kedua variabel bebas mampu mempengaruhi secara erat variabel terikat, sedangkan faktor residu sebesar 0.094 dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini. Hal ini kembali menegaskan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sandra (2021) bahwa variabel motivasi kerja dapat mempengaruhi secara erat apabila disertai dengan variabel lainnya dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, didalam penelitian ini adalah variabel komunikasi hubungan interpersonal.

#### 4. KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yang dapat dikemukakan dari hasil penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. pada variabel motivasi kerja karyawan memiliki nilai terendah adalah dengan bobot nilai 2.00, yakni pada pemilihan responden pada kategori jawaban 'Tidak Bermotivasi' dan bobot nilai tertinggi dengan nilai 4.00 serta nilai 5.00, dimana hal ini dapat dijelaskan pada kategori 'Termotivasi' untuk bobot nilai 4,00 dan 'Sangat Termotivasi' untuk bobot nilai 5.00. Hasil penelitian ini menunjukkan karyawan-karyawan Instalansi Gawat Darurat RSUD Dustira Kota Cimahi termotivasi dengan baik dalam melakukan pekerjaannya di RSUD Dustira Kota Cimahi, dimana upah yang diterima oleh Karyawan Instalansi Gawat Darurat RSUD Dustira Kota Cimahi sudah sesuai, dan mereka dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dari masing-masing karyawan tersebut. Karyawan Instalansi Gawat Darurat RSUD Dustira Kota Cimahi merasa nyaman dan aman dalam melaksanakan pekerjaan sehari-harinya, dikarenakan

mekanisme pada Instalansi Gawat Darurat RSUD Dustira Kota Cimahi diterapkan dengan sangat baik. Dengan terjalannya komunikasi yang baik antar karyawan Instalansi Gawat Darurat RSUD Dustira Kota Cimahi, maka pengembangan potensi diri menjadi lebih luas dilingkungan Instalansi Gawat Darurat RSUD Dustira Kota Cimahi;

2. Pada variabel komunikasi hubungan interpersonal, dengan memiliki nilai terendah adalah dengan bobot nilai 2.00, yakni pada pemilihan responden pada kategori jawaban 'Tidak Baik dalam Komunikasi Interpersonal' dan bobot nilai tertinggi dengan nilai 4.00 serta nilai 5.00, dimana hal ini dapat dijelaskan pada kategori 'Baik dalam Komunikasi Interpersonal' untuk bobot nilai 4,00 dan 'Sangat Baik dalam Komunikasi Interpersonal' untuk bobot nilai 5.00. Variabel komunikasi hubungan interpersonal antar karyawan Instalansi Gawat Darurat RSUD Dustira Kota Cimahi terjalin dengan baik antar sesama karyawan. Hal ini disebabkan karena sikap toleransi yang tinggi antar karyawan Instalansi Gawat Darurat RSUD Dustira Kota Cimahi dan juga karyawan-karyawan tersebut memiliki loyalitas yang tinggi. Karyawan maupun perusahaan memiliki sikap terbuka untuk dapat memudahkan karyawan beradaptasi dengan lingkungan sekitar Instalansi Gawat Darurat RSUD Dustira Kota Cimahi, baik itu struktural maupun organisasional. Dengan rekan sesama karyawan yang sigap, maka antar karyawan mudah untuk bertukar pendapat maupun pikiran dilingkungan Instalansi Gawat Darurat RSUD Dustira Kota Cimahi;

3. Pada variabel kepuasan kerja karyawan. Memiliki nilai terendah adalah dengan bobot nilai 2.00, yakni pada pemilihan responden pada kategori jawaban 'Tidak Puas' dan bobot nilai tertinggi dengan nilai 4.00 serta nilai 5.00, dimana hal ini dapat dijelaskan pada kategori 'Puas' untuk bobot nilai 4,00 dan 'Sangat Puas' untuk bobot nilai 5.00. Variabel kepuasan kerja karyawan Instalansi Gawat Darurat RSUD Dustira Kota Cimahi merasa puas dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini dikarenakan gaji yang diterima memuaskan dan diterima secara tepat waktu. Dengan persaingan antar karyawan dilingkungan Instalansi Gawat Darurat RSUD Dustira Kota Cimahi relatif sehat, maka pimpinan dengan bangga dapat mengapresiasi hasil kerja para karyawan-karyawannya. Karyawan dengan pimpinan Instalansi Gawat Darurat RSUD Dustira Kota Cimahi memiliki tingkat komunikasi yang komunikatif, oleh sebab itu karyawan Instalansi Gawat Darurat RSUD Dustira Kota Cimahi memiliki rasa puas ketika selesai mengerjakan pekerjaannya;

4. Motivasi kerja karyawan Instalansi Gawat Darurat RSUD Dustira Kota Cimahi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Instalansi Gawat Darurat RSUD Dustira Kota Cimahi, terbukti dari  $t$ -hitung =  $P_{yx1} = 9.595$  ;  $t$ -tabel = 1.665, oleh karena itu  $t$ -hitung >  $t$ -tabel dan memiliki pengaruh langsung variabel motivasi kerja karyawan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 0.456 atau memiliki pengaruh yang kurang erat, yakni sebesar 45.6%

5. Komunikasi hubungan antar karyawan Instalansi Gawat Darurat RSUD Dustira Kota Cimahi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Instalansi Gawat Darurat RSUD Dustira Kota Cimahi, dapat dibuktikan dengan  $t$ -hitung =  $P_{yx2} = 8.063$  ;  $t$ -tabel = 1.665, oleh karena itu  $t$ -hitung >  $t$ -tabel, maka Pengaruh langsung variabel komunikasi hubungan interpersonal secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 0.968 atau memiliki pengaruh sangat erat, yakni sebesar 96.8%.

6. Motivasi kerja karyawan dan komunikasi hubungan antar karyawan Instalansi Gawat Darurat RSUD Dustira Kota Cimahi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Instalansi Gawat Darurat RSUD Dustira Kota Cimahi, hal ini dapat dibuktikan dari

hasil olah data Tabel Anova diperoleh nilai F-hitung sebesar 164.508, dimana kriteria penolakan  $H_0$  jika : F-hitung lebih besar dari F-tabel atau  $F_0 > F_{\alpha, n-1}$ , dengan mengambil taraf signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai F-tabel = 3.12. Karena 164.508 lebih besar dari 3.12 dan sig F sebesar 0,000 maka  $H_0$  ditolak. Maka pengaruh langsung kedua variabel secara simultan adalah sebesar 0.906 atau hal ini menunjukkan kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang sangat erat terhadap kinerja karyawan sebesar 90.6%.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Majid, M. B. (2020). The Moderating Effect of Job Satisfaction to Work Motivation and Employees' Performance. *International Journal of Science, Technology & Management*, 550-560.
- Azwar, S. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Cunong, K. H. (2022). Pelatihan Kemampuan Resiliensi Pada Mahasiswa Penerima Beasiswa Yayasan X Dalam Menghadapi Tantangan Di Kehidupan Sehari-Hari. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, Volume 2 No. 2*, 113-126. doi:<https://doi.org/10.21460/servirisma.2022.22.25>
- David A. L. Mesak, R. E. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA. *Jurnal Nusa Cendana, ISSN: 1411-2396, Volume 22 No. 4*, 63-69.
- Deddy Novie Citra Arta, I. H. (2022). Peran Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Industri Pelayaran Swasta di DKI Jakarta). *Jurnal Kewarganegaraan, P-ISSN: 1978-0184 E-ISSN: 2723-2328, Volumen 6, No. 2*, 4856-4858.
- Fitria, S. R. (2022). Quality of Work Life and Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Moderating Variable. *Adpebi International Journal of Multidisciplinary Sciences*, 340-353.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivan Benedict Tambunan, R. M. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN HOTEL GRAND ANTARES INDONESIA. *JURNAL PROINTEGRITÀ*, 269-287.
- Joseph Johnson A. (2015). *The Structure of Emphaty*. Journal of Personality and Social Psycholog.
- Kartika, E. W. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Volume 12 No. 1*, 100-112.
- Mangkunegara, A. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Mattutina. (2011). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana.
- Mubaroqah, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *KINERJA, pISSN: 1907-3011 - eISSN: 2528-1127, Volume 2(Issue 2)*, 222-226.
- Nurdiansyah, R. (2020). Work Motivation, Job Satisfaction, and Employee Performance. *Journal Business and Entrepreneurial Review, ISSN : 2252-4614 (Online), ISSN : 0853-9189 (Print), Vol. 20, No.2*, 153-162. doi:10.25105/ber.v20i2.8006
- Pamungkas, R. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( Studi pada PT. Pertani (Persero) Unit Mojokerto).
- Porter, M. (2022). *HBR at 100: The Most Influential and Innovative Articles from Harvard Business Review's First Century Hardcover*. London: Harvard Business Review Press Release.
- Rahayu, N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. *JURNAL BRAND, Volume 2(Issue 2)*, 184-189.
- Rahmat, J. (2016). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rizki Rahmawani, H. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI), Volume 2 No. 1*, 27-40. doi:<http://dx.doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.462>
- Salihan. (2018). Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen*, 109-113.
- Sandra, E. (2021). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bintan. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, Volume 4, No. 1, 38-50.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Supartha, I. G. (2022). Role of Job Satisfaction in Mediation of Organizational Communication on Hotel Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, ISSN: 2507-1076, Volume 7(Issue 3). doi:<http://dx.doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.3.1433>

Tenang Safari, W. Z. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pd. Bpr Lpk Garut Kota Cabang Bayongbong. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, e-ISSN: 2621-5306, p-ISSN: 2541-5255, Volume 3(Issue 2), 134-149. doi:10.31955/mea.vol3.iss2.p134-149

Wibowo Cahyoseputro, L. T. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Pimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Hotel Intercontinental Midplaza Jakarta. *Sebatik*, 537-544. doi:10.46984/sebatik.v25i2.1468