

The effect of Job Satisfaction, Motivation and Communication on Employee Performance of PT. Horti Jaya Lestari Doka

Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti Jaya Lestari Doka

Rika Erianti Sipayung¹, Melva Melany Sitompul^{2*}, Hanita Ramayanti³, Sarman Daniel Sigalingging⁴

Universitas Prima Indonesia^{1,2,3,4}

melva.melany@yahoo.co.id*

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to analyze and determine the effect of job satisfaction, motivation and communication on employee performance at PT Horti Jaya Lestari Doka. The phenomenon of declining crop yields, crop yields not reaching the target, no promotions, lack of offer of salary increases, and high turnover of works are the reasons for this research. Collecting data using a saturated sample method. There are 70 respondents in this study. This research method uses multiple linear regression analysis. The results showed partially that job satisfaction had a positive and significant impact on employee performance at PT Horti Jaya Lestari Doka. Motivation negatively and significantly affects employee performance at PT Horti Jaya Lestari Doka. Communication has a positive and significant impact on employee performance at PT Horti Jaya Lestari Doka. Simultaneously shows that job satisfaction, motivation and communication have a positive and significant impact on employee performance at PT Horti Jaya Lestari Doka. The results of the coefficient of determination show that 95.2% which shows that the variation of employee performance variables can be explained by the variables of job satisfaction, motivation and communication, while the remaining 4.8% are influenced other independent variables.

Keywords: Job Satisfaction, Motivation, Communication, and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Horti Jaya Lestari Doka. Fenomena hasil panen menurun, hasil panen tidak mencapai target, tidak ada kenaikan jabatan, kurangnya penawaran kenaikan gaji, dan tingginya pergantian tenaga kerja melatarbelakangi penelitian ini. Teknik pengumpulan data menggunakan sampling jenuh yang berjumlah 70 responden. Metode penelitian ini menggunakan analisa regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan motivasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Horti Jaya Lestari Doka. Selain itu, secara simultan kepuasan kerja, motivasi dan komunikasi mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Horti Jaya Lestari Doka. Hasil koefisien Determinasi menunjukkan bahwa 95,2% yang memperlihatkan bahwa variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, motivasi dan komunikasi, sedangkan sisanya 4,8% mendapat pengaruh dari variabel bebas lainnya.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi, Komunikasi, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

PT Horti Jaya Lestari Dokan adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri pertanian yang mengembangkan pertanian dataran tinggi tanah Karo. Perusahaan ini mengekspor sayuran hidroponik dan menjualnya ke pasar baik domestik maupun manca negara. Dikarenakan oleh pandemi, perusahaan diharuskan mengubah peraturan dengan menerapkan protokol kesehatan agar tidak terjadi kerumunan yang dapat meningkatkan resiko penularan virus Covid-19. Peraturan ini sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena para karyawan akan semakin susah dalam menjalankan pekerjaannya disebabkan semakin banyak peraturan bahkan sampai harus ada karyawan yang dirumahkan. Jam kerja yang dibatasi juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena dapat mempengaruhi gaji karyawan.

Di dalam perusahaan kepuasan kerja sangat dibutuhkan sebab dengan adanya kepuasan kerja akan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan pada PT Horti Jaya Lestari Dokan terindikasi menurun terlihat dari banyaknya karyawan yang mengundurkan diri, SOP yang menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, tingkat absensi yang rendah, tidak adanya hari libur, beban kerja yang diberikan perusahaan cukup berat dan tidak sesuai dengan gaji yang diperoleh oleh karyawan tersebut. Selain itu, perbedaan nilai gaji yang diperoleh setiap karyawan berbeda-beda yang membuat sebagian karyawan berpenganggapan itu menjadi sebagai sebuah masalah dalam kinerja karyawan. Gaji dan tunjangan di perusahaan ini tidak sesuai dengan ekspektasi pada umumnya, karyawan hanya akan mendapat gaji sesuai dengan sebanyak apa yang dikerjakan sehingga akan dapat menimbulkan rasa tidak puas dan stress. Salah satu hasil panen dari PT Horti Jaya Lestari Dokan sangat tidak stabil, terjadi penurunan produksi dan tidak tercapainya target yang ditetapkan perusahaan ini merupakan suatu masalah yang terjadi pada kinerja karyawan. Motivasi karyawan masih kurang dapat dilihat dari tidak adanya naikan jabatan bagi karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tidak adanya tawaran kenaikan gaji. Komunikasi juga pada perusahaan ini masih kurang, atasan dan karyawan jarang bertemu dan saling tegur sapa dikarenakan jam kerja karyawan yang sangat padat sebaliknya sesama karyawan jugak tidak terjalin dengan baik disebabkan karena suasana kerja, jarak atau lokasi kerja yang saling berjauhan.

Tabel 1. Hasil Panen Tomat Cherry Tahun 2021

Bulan	Target Produksi(kg)	Pencapaian (kg)	Persentase (%)
Januari	17.000	16.173	95.1%
Februari	17.000	12.286	72.2%
Maret	17.000	16.120	94.8%
April	17.000	16.110	94.7%
Mei	17.000	15.371	90.4%
Juni	17.000	10.742	63.1%
Juli	17.000	10.710	63%
Agustus	17.000	16.089	94.6%
September	17.000	14.174	83.3%
Oktober	17.000	12.711	74.7%
November	17.000	14.159	83.2%
Desember	17.000	14.866	87.4%

Sumber : PT Horti Jaya Lestari Dokan

Tabel 1 menunjukkan bahwa target yang ditetapkan oleh perusahaan tidak tercapai. Produksi terendah yaitu pada bulan Juli 2021 yaitu 10.710 kg (63%). Hal ini disebabkan karena kinerja karyawan yang semakin menurun. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja,

motivasi dan komunikasi.

Teori Kepuasan Kerja

Menurut Gibson dkk (dalam Edison dkk, 2020), “kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya”. Menurut Gibson dkk (dalam Edison dkk, 2020), indikator kepuasan kerja ada lima yaitu, upah, pekerjaan, kesempatan promosi, penyelia, dan rekan sekerja.

Teori Motivasi

Robert L.Mathis dan John H.Jackson (dalam Sudaryo dkk, 2018) mendefinisikan motivasi (*motivation*) sebagai keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (dalam Sudaryo dkk, 2018) indikator motivasi ada tujuh yaitu: Kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, dan kesempatan.

Teori Komunikasi

Menurut Wibowo (2014:242) untuk berkinerja secara efektif kelompok perlu menjaga beberapa kontrol atas anggota, merangsang anggota untuk melakukan, memberi kesempatan ekspresi emosi, dan membuat pilihan keputusan. Indikator yang digunakan pada variabel komunikasi (Mangkunegara, 2004:148) antara lain: pemahaman, kesenangan, sikap, tingkat hubungan antar individu, dan tindakan.

Teori Tentang Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kesiapan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan menurut Veithzal Rivai dan Basri (dalam Sudaryo dkk, 2018:205). Menurut Mathis dan Jackson (dalam Sudaryo dkk, 2018:205) indikator kinerja karyawan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, kerja sama dengan rekan kerja.

3. Metode Penelitian

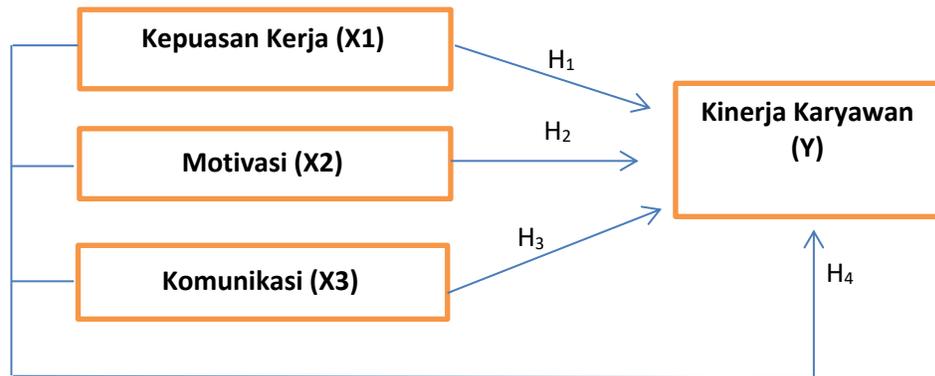
Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian ini adalah Deskriptif Explanatory yaitu menjelaskan fenomena yang terjadi di objek penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Horti Jaya Lestari Dokan.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Horti Jaya Lestari Dokan yang berjumlah 70 orang.

Metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Menurut (sugiyono,2012), “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Menurut (Sugiyono, 2011),

sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel yang akan digunakan didalam penelitian ini adalah 70 karyawan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

4. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Berikut adalah analisa karakteristik responden berdasarkan kriteria jenis kelamin, usia dan pendidikan :

Tabel 2. Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	18	25,7%
2.	Perempuan	52	74,3%
No	Usia saat ini	Jumlah	Persentase
1.	17-25 tahun	34	48,5%
2.	26-35 tahun	22	31,5%
3.	36-45 tahun	10	14,3%
4.	46-55 tahun	4	5,7%
No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SD	6	8,5%
2.	SMP	14	20%
3.	SMA	34	48,6%
4.	Diploma/S1	16	22,9%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Tabel 2 mengemukakan bahwa jenis kelamin responden yang dominan adalah perempuan sebanyak 58 orang dari 70 karyawan dikarenakan pekerjaan pada perusahaan pertanian ini membutuhkan tenaga kerja yang lebih banyak dikerjakan perempuan seperti memanen, menyiram, memberikan pupuk tanam, dan perawatan tanaman lainnya sedangkan laki – laki lebih banyak mengerjakan pekerjaan yang butuh otot seperti mengangkat barang – barang dari gudang atau ladang. Pada usia responden yang dominan adalah berusia 17-25 tahun berjumlah 34 orang (48,5) karena dari segi usia masih muda dan dari kinerja lebih cepat dalam mengerjakan pekerjaan

yang ada dalam perusahaan ini. Dilihat dari segi pendidikan terdapat lebih dominan yang bergelar SMA karena karena perusahaan ini mengutamakan para karyawannya memiliki kecakapan dalam bekerja dan kesiapan bekerja untuk memajukan perusahaan.

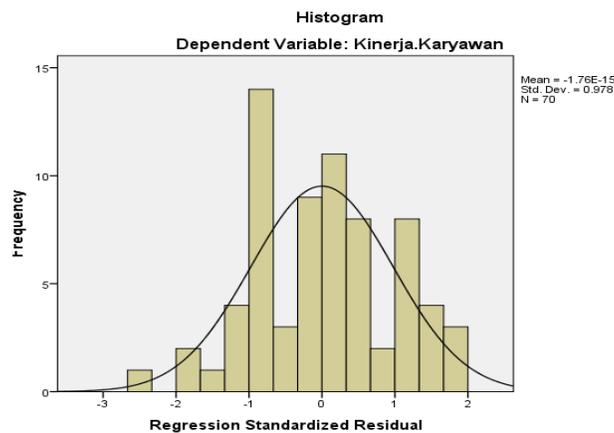
Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Di dalam Uji Normalitas dapat dilakukan melalui dua langkah pengujian, yaitu :

1. Uji dengan menggunakan Grafik, yaitu dengan melalui dua cara :
 - a. Grafik Histogram

Hasil pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat pada grafik di bawah ini:

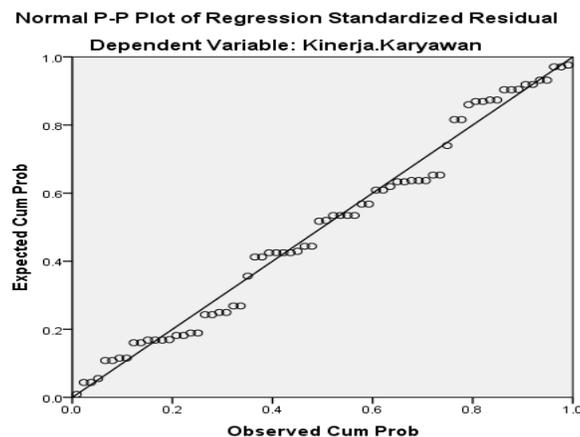


Gambar 2. Grafik Histogram

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan gambar 2 diatas, dapat dilihat pada grafik histogramnya melenceng ke kiri dan ke kanan dengan demikian data berdistribusi normal.

b. Normal Probability Plot



Gambar 3. Uji Normal Probability Plot

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan pada gambar 3 di atas dapat dilihat bahwa tampilan gambar menunjukkan data penyebaran berada di garis diagonalnya, serta mengiringi garisnya tersebut sehingga datanya berdistribusi normal.

c. Analisis Statistik

Pengujian di bawah ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov Smirnov.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data (Kolmogorov-Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97335242
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.079
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) adalah 0,200 > 0,05. ini berarti nilainya diatas nilai signifikan 5% z(0,05). Oleh karena itu, dengan zuji Kolmogorov-Smirnov (K-S) juga menyatakan bahwa data residua berdistribusi normal

Uji Multikolonieritas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Kepuasan.Kerja	.066	1.163
	Motivasi	.038	3.044
	Komunikasi	.112	2.926

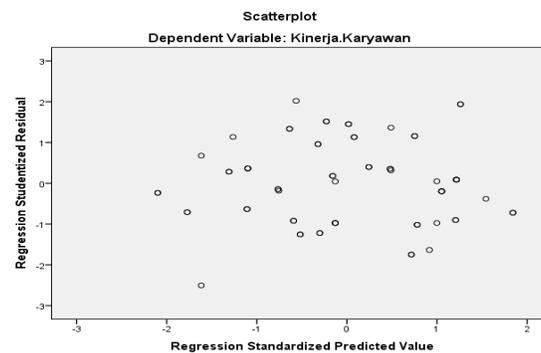
a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat dilihat tolerance tiap variabel bebas yaitu kepuasan kerja sebesar 1,000, motivasi sebesar 1,000 dan komunikasi sebesar 1,000. Sementara nilai VIF setiap variabel bebas yaitu kepuasan kerja sebesar 1,163 < 10, motivasi sebesar 3,044 < 10 zdan komunikasi sebesar 2,926 < 10. Sehingga data terkait bebas dari multikolonieritas

Uji Heteroskedastisitas

1. Grafik Scatterplot



Gambar 4. Grafik Scatterplot

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan gambar 4 diatas dapat diketahui penyebaran titik-titiknya tidak beraturan membentuk suatu pola tertentu, bahkan menjauhi 0. Maka dapat di simpulkan data terbebas dari heteroskedastisitas.

2. Uji Gletser

Cara untuk melihat ada atau tidaknya heterokedasitas yaitu dengan menggunakan uji gletser. Yaitu sebagai berikut:

Tabel 5. Uji

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	.069	.865		-.080	1.000
	Kepuasan.Kerja	.563	.072	.800	7.788	1.000
	Motivasi	-.363	.074	-.661	-4.905	1.000
	Komunikasi	.726	.067	.857	10.864	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Tabel 5 memperlihatkan bahwa nilai sig. variabel – variabel independen yang lebih besar dari nilai signifikansi (>0,05). Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami heteroskedastisitas

Hasil dan Analisis Data Penelitian

Model Penelitian

Dari penelitian terdapat dua variabel bebas, yaitu kepuasan kerja, motivasi dan komunikasi dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Persamaan regresinya yang dipakai yakni sebagai berikut :

$$Y = 0,069 + 0,563 X_1 - 363 B_2 X_2 + 0,726 X_3$$

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	.069	.865		-.080	.937
	Kepuasan.Kerja	.563	.072	.800	7.788	.000
	Motivasi	-.363	.074	-.661	-4.905	.000
	Komunikasi	.726	.067	.857	10.864	.000

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Penjelasan regresi linear berganda adalah:

1. Konstanta sebesar 0,069 artinya jika tidak ada pengaruh kepuasan kerja, motivasi, komunikasi terhadap kinerja karyawan, maka nilai kinerja karyawan sebesar 0,069.
2. Variabel kepuasan kerja mempunyai nilai 0,563 artinya bahwa setiap terjadi kenaikan kepuasan kerja sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 56,3%. Dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Variabel motivasi mempunyai nilai -0,363 artinya bahwa setiap terjadi penurunan motivasi kerja sebesar 1% , maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 36,3%. Dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Variabel komunikasi mempunyai nilai 0,726 artinya bahwa setiap terjadi kenaikan komunikasi kerja sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 72,6%. Dengan asumsi variabel tetap.

Koefisien Determinasi

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.977 ^a	.954	.952	.995	

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepuasan.Kerja, Motivasi

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Berdasarkan tabel . diatas dapat disimpulkan bahwa :

- a. $R = 0,954$ menunjukkan adanya korelasi yang tinggi antara variabel lokasi dan kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian
- b. Nilai Koefisien Adjusted R Square senilai 95,2% yang memperlihatkan bahwa variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, motivasi dan komunikasi. Sedangkan sisanya 4,8% mendapat pengaruh dari variabel bebas lainnya yang tidak bisa diterangkan pada penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**Tabel 8. Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1356.071	3	452.024	456.369	.000 ^b
	Residual	65.372	66	.990		
	Total	1421.443	69			

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepuasan.Kerja, Motivasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 8 diatas dapat dilihat bahwa F_{hitung} senilai 456.369 lebih dari F_{tabel} yaitu senilai 2,70 dengan Sig 0,000 < 0,05. Hasil terkait menunjukkan bahwa secara bersama-sama H_1 diterima dan H_0 di tolak. Artinya kepuasan kerja, motivasi dan komunikasi secara serempak dan signifikan terhadap kinerja karyawan zPT Horti Jaya Lestari Doka

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**Tabel 9. Analisis Regresi Linear**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.069	.865		-.080	.937
	Kepuasan.Kerja	.563	.072	.800	7.788	.000
	Motivasi	-.363	.074	-.661	-4.905	.000
	Komunikasi	.726	.067	.857	10.864	.000

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 9 diatas menunjukkan bahwa

1. Uji t variabel kepuasan kerja (X_1) memiliki t_{hitung} 7,788 dengan signifikan 0,000. Hipotesis H_1 diterima karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 7,788 > 1,994 dan Signifikan 0,000 kurang dari 0,05, artinya secara parsial variabel kepuasan kerja (X_1) memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
2. Uji t variabel motivasi (X_2) memiliki t_{hitung} -4.905 dengan signifikan 0,000. Hipotesis H_1 ditolak karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu -4,905 < 1,994. Serta tingkat signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05, artinya secara parsial variabel motivasi (X_2) memberi pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Uji t variabel komunikasi (X_3) memiliki t_{hitung} 10,864 dengan signifikan 0,000. Hipotesis H_1 diterima karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 10,864 > 1,994 dan Signifikan 0,000 kurang dari 0,05, artinya secara parsial variabel komunikasi (X_3) memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji Individual atau uji t, hal ini dapat dilihat yaitu t_{hitung} 7,788 dengan signifikan 0,000. Hipotesis H_1 diterima karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $7,788 > 1,994$ dan Signifikan 0,000 kurang dari 0,05, artinya secara parsial variabel kepuasan kerja (X1) memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Horti Jaya Lestari Dokan. Hal ini mengartikan kemampuan manajemen dalam memberikan rasa puas para karyawan PT Horti Jaya Lestari Dokan dalam bekerja akan berdampak nyata terhadap kualitas kinerja yang diberikan. Hasil ini mendukung hipotesis pertama. Selain itu hasil pengujian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indrawati (2013) dan Anwar (2017) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit di kota Denpasar.

Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji Individual atau uji t, hal ini dapat dilihat yaitu motivasi (X₂) memiliki t_{hitung} -4.905 dengan signifikan 0,000. Hipotesis H_1 ditolak karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $-4,905 < 1,994$. Serta tingkat signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05, artinya secara parsial variabel motivasi (X₂) memberi pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Horti Jaya Lestari Dokan, Hal ini mengartikan motivasi dari karyawan PT Horti Jaya Lestari Dokan ditingkatkan maka kinerja karyawan menurun, sebaliknya jika motivasi dari karyawan PT Horti Jaya Lestari Doka menurun maka kinerja karyawan meningkat. Hal ini diakibatkan oleh ikatan emosional dan sikap pimpinan yang kurang baik dengan para karyawan. Sehingga besar maupun kecil motivasi yang diberikan akan memberikan efek berbanding terbalik kepada kinerja karyawan dikarenakan sebagai bentuk dan wujud perlawanan dari karyawan. Hasil pengujian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini (2019) serta Purwati dan Arnando (2018) menemukan bahwa secara parsial kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiyang.

Pengaruh Komunikasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji Individual atau uji t, hal ini dapat dilihat yaitu komunikasi (X₃) memiliki t_{hitung} 10,864 dengan signifikan 0,000. Hipotesis H_1 diterima karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $10,864 > 1,994$ dan Signifikan 0,000 kurang dari 0,05, artinya secara parsial variabel komunikasi (X₃) memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) ditingkatkan maka kinerja karyawan menurun, sebaliknya jika motivasi dari karyawan PT Horti Jaya Lestari Doka menurun maka kinerja karyawan meningkat Hal ini mengartikan kemampuan manajemen dalam berkomunikasi antar karyawan PT Horti Jaya Lestari Dokan dalam bekerja akan berdampak nyata terhadap kualitas kinerja yang diberikan. Hasil ini mendukung hipotesis ketiga. Selain itu, hasil pengujian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ambarsari skk (2021) serta Cindy dkk (2020) menemukan bahwa stress kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indo Prima Nusantara.

Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara simultan dapat dilihat bahwa F_{hitung} senilai 456.369 lebih dari F_{tabel} yaitu senilai 2,70 dengan Sig 0,000 < 0,05. Hasil terkait menunjukkan bahwa secara bersama-sama H_1 diterima dan H_0 di tolak. Artinya secara silmultan kepuasan kerja, motivasi, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Horti Jaya Lestari Dokan.

Nilai Koefisien Adjusted R Square senilai 95,2% yang memperlihatkan bahwa variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, motivasi dan komunikasi. Sedangkan sisanya 4,8% mendapat pengaruh dari variabel bebas lainnya yang tidak diterangkan pada penelitian ini seperti stress kerja, kompetensi, kompensasi dan variabel lainnya.

5. Penutup Kesimpulan

Secara parsial menunjukkan kepuasan kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Horti Jaya Lestari Dokan. Secara parsial menunjukkan motivasi mempengaruhi secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Horti Jaya Lestari Dokan. Secara parsial menunjukkan komunikasi mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Horti Jaya Lestari Dokan. Secara simultan menunjukkan kepuasan kerja, motivasi dan komunikasi mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Horti Jaya Lestari Dokan.

Saran peneliti kepada PT Horti Jaya Lestari Dokan untuk lebih mendepankan kepuasan kerja yang baik sesuai dengan sistem penggajian yang baik, memelihara hubungan yang erat antar sesama karyawan agar tercipta rasa puas bagi karyawan dalam bekerja. Begitu juga memperhatikan hubungan antara atasan dengan karyawan, problematika yang terjadi kiranya dapat diatasi sehingga motivasi yang diberikan atasan mampu diterima dengan baik. Hal-hal yang bersinggungan antara karyawan dengan atasan dapat terselesaikan dengan baik. Hal tersebut ditunjang dengan arahan yang jelas dan lebih mendekatkan diri satu dengan yang lain guna menunjang kinerja karyawan yang lebih produktif lagi dan berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan. Saran penulis kepada peneliti selanjutnya yaitu menggunakan variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti stress kerja, kompetensi, kompensasi, dan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu peneliti selanjutnya juga dapat melakukan penelitian pada objek penelitian yang berbeda seperti perusahaan manufaktur atau jasa perbankan.

Daftar Pustaka

- Anwar, M. (2017). Pengaruh Faktor Motivasi Kerja Ditinjau dari Aspek Finansial, Lingkungan Kerja dan Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1).
- Ambarsari, V. R., Khuzaini, K., & Prijati, P. (2021). Employee engagement memediasi pengaruh dukungan organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *INOVASI*, 17(2), 239-247.
- Cindy dkk (2020). Stress Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Prima Nusantara. *Jurnal of Economic, Business and Accounting*, 3(2), 274-281. <https://doi.org/10.31539/costing.v3i2.1071>
- Edison dkk. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan kedua). Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I.P. (2010). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. (Edisi kelima). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Indrawati, A.D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Kewirausahaan*, 7 (2), <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/view/6997>
- Jogiyanto H.M, (2004). *Analisis dan Desain Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Marpaung, F.K., Namirah, Y., Usandra, S., Putra, G., & Monica, C. (2020). Pengaruh Komunikasi,

- Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Globelink Sea and Air Freight Indonesia. *Journal Warta*. 14(1), 1-208.
- Purwati, A. A., & Arnando, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Riau. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(2), 225-235.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Saputra, M.D.P., & Adnyani, I.G.A.D. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PPILN Wilayah Bali. *E-Jurnal Manajemen*. 8(1), 6961-6989, <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p1>
- Sudaryo dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (I). Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta
- Umar, H. (2010). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. (Edisi 11). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.