

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI INTERNAL DAN MOTIVASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA: STUDI PADA PT BORNEO MELINTANG
BUANA EKSPOR**

Mada Ganiya*

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta

*E-mail Penulis Korespondensi: madaganiya@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan, komunikasi internal, dan motivasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Borneo Melintang Buana Ekspor. Masalah yang terjadi pada perusahaan berupa gaya kepemimpinan, komunikasi antar individu serta rendahnya motivasi setiap karyawan. Populasi dalam penelitian ini menggunakan semua pegawai tetap maupun kontrak di PT. Borneo Melintang Buana Ekspor yang berjumlah 350 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel dihitung menggunakan rumus slovin dan mendapatkan hasil 78 orang sebagai sampel. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa; (1) Pengaruh Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, (2) Komunikasi Internal berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, (3) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, (4) Kepemimpinan, komunikasi Internal, dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai F yang di peroleh sebesar (47,861). Variabel yang paling dominan adalah motivasi dengan hasil nilai sebesar 0,326 dan signifikan sebesar 0,000.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Motivasi, Kepuasan kerja

ABSTRACT

This study aims to determine whether leadership, internal communication, and motivation can have a positive and significant effect on job satisfaction at PT. Borneo Melintang Buana Exports. The population in this study used all permanent and contract employees at PT. Borneo Melintang Buana Exports, amounting to 350 people. The sample was calculated using the Slovin formula and got the results of 78 people as a sample. The results in this study indicate that; (1) The influence of leadership has a positive and significant effect on job satisfaction variables, (2) internal communication has a significant positive effect on job satisfaction variables, (3) motivation has a significant positive effect on job satisfaction, (4) leadership, internal communication, and motivation simultaneously has a positive and significant effect on job satisfaction with the obtained F value of (47.861). The most dominant variable is motivation with a value of 0.326 and a significant value of 0.000.

Keywords: Leadership , Internal Communication, Motivation, Job Satisfaction

I. PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan dituntut untuk mengembangkan setiap sumber

daya yang dimiliki secara optimal sesuai dengan perkembangan era globalisasi. Perusahaan yang

mempunyai organisasi yang efektif dan efisien seyogyanya dapat bersaing dengan para pesaing. Jika sumber daya yang masuk kedalam perusahaan tidak ada ketrampilan yang memadai, maka akan sangat lama untuk mencapai tujuan organisasi yang ingin dicapai. Oleh sebab itu, faktor terpenting pada sumber daya manusia adalah perkembangan suatu perusahaan itu sendiri.

Pada PT Borneo Melintang Buana Ekspor motivasi dalam diri karyawan adalah penting agar dapat mencapai produktifitas dan kinerja secara maksimal. Keberhasilan suatu manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusianya, namun masalah sumber daya manusia merupakan suatu tantangan tersendiri. Kelangsungan hidup suatu perusahaan adalah tergantung pada kinerja karyawan, dengan begitu para karyawan harus bekerja secara efektif supaya perusahaan dapat berjalan dengan efektif.

Menurut Pratama & Sriathi (2015), menyatakan bahwa bagi pekerja, kepuasan kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kondisi kerja dan dapat memberikan keuntungan yang nyata bagi suatu organisasi/perusahaan. Berdasarkan survei pendahuluan yang di lakukan peneliti oleh karyawan yang juga sehari-hari bekerja sebagai karyawan PT Borneo Melintang Buana Ekspordi jumpai kepuasan kerja karyawan yang rendah, hal ini dapat di lihat dari cara bekerja mereka yang monoton tanpa ada inisiatif untuk meningkatkan kinerja mereka menjadi lebih optimal.

Ada beberapa faktor untuk mengetahui dan melihat apakah karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi telah di kemukakan oleh Pratama & Sriathi (2015) yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain balas jasa yang

adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat-ringanya pekerjaan, lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam memberdayakan karyawan, dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak. Kepemimpinan ialah suatu maksud untuk mencapai tujuan pada sebuah organisasi/ komunitas apapun yang membutuhkan para pemimpin untuk mewujudkan masa depan perusahaan yang meliputi visi serta misi perusahaan yang lebih baik, oleh karena itu sifat kepemimpinan dapat digunakan untuk bisa mempengaruhi suatu individu dan kelompok (Harahap & Khair, 2019).

Selain faktor kepemimpinan, komunikasi internal juga salah satu hal terpenting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Membahas kepuasan kerja tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada seorang karyawan pada perusahaan tersebut. Sehubungan dengan hal tersebut, maka sebuah perusahaan harus menjaga dan menjalin komunikasi antara satu sama lain dari suatu pimpinan ke bawahan. Karena komunikasi adalah faktor terpenting dalam segala hal, jika tidak terjalin komunikasi yang apik antar atasan ke bawahan dan antar sesama karyawan, dapat menimbulkan masalah dan kesalahpahaman yang berlarut-larut. Komunikasi adalah faktor yang diduga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja dalam suatu perusahaan Mustika (2013), Cahyanto & Utama (2016). Komunikasi internal menurut Muhammad (di kutip dalam Astuti, Bagia, & Susila 2016: 2), (Safitri et al., 2019) adalah komunikasi dalam suatu organisasi yang dikirimkan kepada anggota.

Dalam konteks dunia kerja manajemen di tuntutan untuk dapat menjaga komunikasi internal agar terjalin dengan baik seperti atasan

dengan bawahan, komunikasi antar sesama rekan kerja karena komunikasi yang terjalin baik dalam internal organisasi di harapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Komunikasi internal yang ada tergolong belum optimal dapat di lihat dari pemahaman karyawan akan *Standart Operating Procedure (SOP)* PT Borneo Melintang Buana Ekspor, yang belum sepenuhnya di laksanakan *Standart Operating Procedure (SOP)*. PT Borneo Melintang Buana Ekspor, sebenarnya sudah di berikan secara tertulis tetapi apabila tulisan tersebut jarang di bahas atau di komunikasikan pada karyawan maka dengan seiringnya waktu berjalan dapat di pastikan bahwa mereka cenderung lupa dengan teori *SOP* Perusahaan. Konflik kecil terkadang pada rekan kerja yang tidak cepat di komunikasikan dengan segera dan baik dapat menjadikan masalah besar yang membuat karyawan menjadi tidak puas bekerja pada suatu perusahaan. Sehubungan dengan perkembangan ini, agar pendapat karyawan didengar dan di lakukan oleh atasannya, maka komunikasi harus berproses dua arah yang dapat menghasilkan umpan baik.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2013:225), Pratama & Sriathi (2015) disebutkan bahwa, faktor-faktor yang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan di antaranya motivasi, pelibatan kerja, *organizational citizenship behavior (OCB)*, kemangkiran, perputaran karyawan, stress kerja, prestasi kerja, komitmen organisasional, dan kepuasan hidup. Interaksi yang dilakukan dan terjadi antar manusia memiliki perilaku yang berbeda dalam organisasi maupun perusahaan. Oleh karena itu, motivasi merupakan subyek yang amat penting bagi seorang pemimpin, karena seorang pemimpin harus bekerja dengan dan melalui orang lain.

Kemudian motivasi dapat mempengaruhi peningkatan produktifitas kerja karyawan karena motivasi dapat memberikan suatu dorongan dan semangat kerja bagi para karyawan dengan begitu dapat terjalinnya suatu hubungan kerjasama yang baik antara karyawan dan pimpinan untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Menurut Kadarisman (2013:275), (Aldi & Susanti, 2019) motivasi adalah dimana para karyawan bekerja dan menikmati pekerjaannya secara sukarela tanpa ada yang memaksa, dengan adanya motivasi dapat memberikan dorongan pada karyawan untuk lebih baik dalam pekerjaannya.

Dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada PT. Borneo Melintang Buana Ekspor).

Berdasarkan pemaparan pada bagian sebelumnya, maka rumusan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Borneo Melintang Buana Ekspor?
2. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari komunikasi internal terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Borneo Melintang Buana Ekspor?
3. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Borneo Melintang Buana Ekspor?
4. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kepemimpinan, komunikasi internal, dan motivasi secara simultan terhadap kepuasan kerja

- karyawan di PT. Borneo Melintang Buana Ekspor?
5. Dari variabel kepemimpinan, komunikasi internal, dan motivasi, manakah variabel paling dominan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Borneo Melintang Buana Ekspor?

Berkaitan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di PT. Borneo Melintang Buana Ekspor serta mengetahui pengaruh yang signifikan dari pengaruh komunikasi internal terhadap kepuasan kerja di PT. Borneo Melintang Buana Ekspor, dan juga mengetahui pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kepuasan kerja di PT. Borneo Melintang Buana Ekspor. Maupun untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan, komunikasi internal, dan motivasi secara simultan terhadap kepuasan kerja di PT. Borneo Melintang Buana Ekspor. Dan untuk mengetahui manakah variabel yang paling dominan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan pada kepuasan kerja karyawan di PT. Borneo Melintang Buana Ekspor.

dilakukan secara *Accidental Sampling*, dimana teknik ini berdasarkan kebetulan, yakni siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti pada saat penelitian berlangsung dan dapat digunakan sebagai sampel. Berdasarkan pernyataan tersebut penulis menggunakan rumus slovin untuk menghitung jumlah sampel, sehingga mendapat hasil sebesar 78 karyawan, menggunakan metode skala likert. Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dengan menggunakan kuesioner dan menggunakan SPSS untuk mengolah data primer, pengukuran pengaruh variabel menggunakan uji normalitas, tes hipotesis dan lain-lain.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Borneo Melintang Buana Ekspor yang terletak di Jl. Magelang Km 14, Ngaglik, Caturharjo, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Waktu penelitian dilakukan pada tanggal 21-23 Desember 2020. Populasi pada penelitian ini menggunakan semua pegawai tetap dan tidak tetap di PT BMB. Teknik pengambilan sampel

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas nilai T hitung pada tabel 1 menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* > r-tabel

(0,1876) atau valid. Kemudian nilai *Cronbach's Alpha Stand* pervariabel > 0,60 atau instrument reliabel.

Tabel 1. Uji Validitas dan Reabilitas

Kepemimpinan		Komunikasi Internal		Motivasi		Kepuasan Kerja	
K1	0,524	KI1	0,595	M1	0,548	KK1	0,219
K2	0,389	KI2	0,611	M2	0,646	KK2	0,474
K3	0,497	KI3	0,666	M3	0,609	KK3	0,442
K4	0,596	KI4	0,747	M4	0,554	KK4	0,535
K5	0,608	KI5	0,563	M5	0,500	KK5	0,382
K6	0,609	KI6	0,501	M6	0,390	KK6	0,446
K7	0,681	KI7	0,566				
K8	0,657	KI8	0,566				
K9	0,664						
K10	0,452						
K11	0,394						
K12	0,613						
<i>Cronbach's Alpha Based on Standarized Items</i>							
0,871		0,858		0,789		0,683	

Sumber: Diolah Peneliti (2021)”

Responden pada PT. Borneo Melintang Buana Ekspor didominasi oleh karyawan laki-laki yakni (90%) , rata-rata para responden berusia 41-50

Tahun (38%) , berdasarkan pendidikan terakhir paling banyak adalah SLTA (81%) , dan berdasarkan lama bekerja paling banyak >10 Tahun (44%).

Tabel 2. Karakteristik Responden Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	70	89.7	89.7	89.7
Valid Perempuan	8	10.3	10.3	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

		Usia			
		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	22	28.2	28.2	28.2
	31-40	24	30.8	30.8	59.0

41-50	30	38.5	38.5	97.4
>50	2	2.6	2.6	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Pendidikan Terakhir

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SLTP	7	9.0	9.0	9.0
SLTA	63	80.8	80.8	89.7
Valid D1/D2/D 3	1	1.3	1.3	91.0
S1/S2/S3	7	9.0	9.0	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Lamanya Bekerja

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-2	5	6.4	6.4	6.4
3-5	9	11.5	11.5	17.9
Valid 6-10	30	38.5	38.5	56.4
>10	34	43.6	43.6	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Tabel 3 menurut Ghozali (2016) menunjukkan model regresi tidak mengalami multikolinearitas (*tolerance* > 0,10 dan *vif* < 10) tidak mengalami heterokedatisitas dan data

terdistribusi normal (*Kolmogorov-Smirnov Test* memiliki *Asymp sig* > 0,05). Dengan demikian ketiga model regresi memenuhi persyaratan untuk diuji regresi.

Tabel 3. Asumsi Klasik
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,B}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.36345382
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.049
	Negative	.037
Kolmogorov-Smirnov Z		-.049
Asymp. Sig. (2-Tailed)		.436
		.991

Hasil Uji Heterokedatisitas
Correlations

			KKY1	Unstand ardized Residual
Spearman's Rho	PKX1	Correlation Coefficient	.661	.016**
		Sig. (2-Tailed)	.000	.887
		N	78	78
	KIX2	Correlation Coefficient	.537**	-.032
		Sig. (2-Tailed)	.000	.778
		N	78	78
	MX2	Correlation Coefficient	.692**	.013**
		Sig. (2-Tailed)	.000	.911
		N	78	78
	KKY1	Correlation Coefficient	1.000**	.569**
		Sig. (2-Tailed)	.	.000
		N	78	78
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.569	1.000
		Sig. (2-Tailed)	.000	.
		N	78	78

- *. Correlation Is Significant At The 0.01 Level (2-Tailed).
Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Kepemimpinan	.524	1.908
Komunikasi Internal	.639	1.564
Motivasi	.538	1.860

- A. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Hasil pengujian Hipotesis menunjukkan bahwa H1 diterima karena nilai sig. $0,000 < 0,05$. H2 diterima karena nilai sig. $0,012 < 0,05$. H3 diterima karena nilai sig. $0,000 < 0,05$. Selanjutnya H4 menunjukkan bahwa

kepemimpinan, komunikasi internal, dan motivasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 47.861 (Busro, 2018).

Tabel 4. Pengujian Hipotesis

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda & Uji T (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.660	1.714		2.135	.036
Kepemimpinan	.171	.044	.362	3.871	.000
Komunikasi Internal	.133	.052	.217	2.565	.012
Motivasi	.326	.082	.369	3.987	.000

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.812 ^a	.660	.646	1.391

A. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi Internal, Kepemimpinan
Sumber : Data Primer Doah (2021)

Hasil Uji F

Anova^a

Model		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	277.741	3	92.580	47.861	.000 ^b
	Residual	143.143	74	1.934		
	Total	420.885	77			

A. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Dari hasil penelitian terdahulu menjelaskan bahwa analisis regresi linier berganda digunakan untuk meneliti hubungan antar satu variable dependen dengan satu atau lebih variable independen Sugiyono (2018).

Dari tabel hasil analisis linear berganda di atas dapat di ketahui persamaan regresinya adalah sebagai

$$\text{berikut: } \varepsilon_{KK} = 3,660 + 0,171 K + 0,133 KI + 0,326 M + \varepsilon$$

Berdasarkan pengujian dan persamaan regresi diatas terdapat constanta 3,660, nilai 0,171 K berarti setiap penambahan atau pengurangan 1 skor kepemimpinan bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 0,171 poin, lalu pada nilai KI berarti setiap penambahan atau pengurangan 1 skor.

Komunikasi Internal akan mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan sebesar 0,133, dan nilai M berarti bahwa setiap penambahan maupun pengurangan 1 skor motivasi akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 0,326.

Pembahasan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian uji hipotesis secara parsial (Uji T) pada variabel kepemimpinan memiliki nilai t-hitung sebesar $3,871 > t\text{-tabel } 1,665$ dan nilai probabilitas variabel kepemimpinan adalah $0,000 < 0,05$ (lebih kecil dari nilai sig), hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Borneo Melintang Buana Ekspor, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

Diperkuat juga pada penelitian terdahulu yaitu pada penelitian Andri et al. (2011), Bushra Fatima et al. (2011) dan Rehman et al. yang membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh kuat dan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa pada PT. Borneo Melintang Buana Ekspor semakin baik kepemimpinan yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Sebaliknya jika kepemimpinan buruk yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Komunikasi Internal terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengujian uji hipotesis secara parsial (uji t) pada variabel komunikasi internal memiliki nilai t-hitung sebesar $2,565 > t\text{ tabel } 1,665$,

Kesimpulan dari tabel di atas Kepemimpinan, komunikasi internal, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki nilai Adjusted R square sebesar 64,6% kemudian sisanya 35,4 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian.

dan nilai probabilitas variabel komunikasi internal adalah $0,012 < 0,05$ (lebih kecil dari sig) hal ini menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Borneo Melintang Buana Ekspor, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

Diperkuat juga pada penelitian terdahulu pada penelitian Nurani (2014) mengatakan bahwa komunikasi internal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi internal maka akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi, Sebaliknya semakin buruk komunikasi internal maka akan menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga di benarkan oleh Tastariwal (2015) yang menyimpulkan bahwa semakin baik komunikasi internal yang ada dalam organisasi akan berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas di Kabupaten Lombok Barat. Maka dari itu komunikasi internal dapat membuat karyawan lebih nyaman dalam bekerja karena komunikasi dapat membangun, mengendalikan dan mengubah lingkungan perusahaan lebih baik.

Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial (Uji T) pada variabel motivasi memiliki nilai t-hitung $3,987 > 1,665$ dan nilai probabilitas variabel $0,000 > 0,05$ (lebih kecil dari sig), dengan begitu dapat dikatakan bahwa motivasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Borneo Melintang Buana Ekspor, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

Diperkuat juga pada penelitian terdahulu pada penelitian Murti dan Srimulyani (2013) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin baik motivasi kerja maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan PT. Borneo Melintang Buana Ekspor, sebaliknya jika semakin buruk motivasi kerja maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Motivasi adalah sangat penting karena dapat mendukung, menyalurkan dan berdampak baik bagi perilaku manusia terutama karyawan PT. Borneo Melintang Buana dapat bekerja secara antusias dan optimal.

Kepemimpinan, Komunikasi Internal, dan Motivasi secara simultan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian uji hipotesis secara simultan (Uji F) pada variabel kepemimpinan, komunikasi internal, dan motivasi memiliki f-

hitung $47,861 >$ nilai t-tabel $2,73$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, komunikasi internal, motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Borneo Melintang Buana Ekspor.

Variabel independen memiliki sumbangan efektif total koefesient determinasi (R^2) terhadap variabel dependen sebesar $0,646 \%$, sedangkan $0,354 \%$ di pengaruhi faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Pada hasil Standarized Beta Coefficient variabel yang paling dominan berpengaruh dalam penelitian ini adalah motivasi, kemudian diikuti kepemimpinan dan komunikasi internal.

Variabel yang Paling Berpengaruh

Berdasarkan dari penelitian ini dapat dilihat tabel 4.19 dalam Standarized Beta Coefficient variabel yang paling berpengaruh dalam penelitian ini adalah motivasi dengan nilai sebesar $0,369$, kemudian kepemimpinan sebesar $0,362$, diikuti dengan komunikasi internal sebesar $0,217$. Maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah variabel motivasi.

probabilitas variabel kepemimpinan sebesar $0,000 < 0,05$ (kurang dari nilai sig). H_1 yang mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, diterima.

Komunikasi internal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Borneo Melintang Buana Ekspor. Hal ini ditunjukkan dengan hasil t-hitung sebesar $2,565 > 1,665$ dan nilai

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Borneo Melintang Buana Ekspor mengenai kepemimpinan, Komunikasi internal, dan motivasi terhadap kepuasan kerja, maka dapat ditarik kesimpulan:

Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Borneo Melintang Buana Ekspor. Hal ini ditunjukkan dengan hasil nilai t-hitung sebesar $3,871 > 1,665$ dan nilai

probabilitas variabel komunikasi internal sebesar $0.012 < 0,05$ (kurang dari nilai sig). H2 menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, diterima.

Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Borneo Melintang Buana Ekspor. Hal ini ditunjukkan dengan hasil t-hitung sebesar $3,987 > 1.665$ dan nilai probabilitas variabel motivasi sebesar $0,000 < 0,05$ (kurang dari nilai sig.) H2 menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, diterima.

Kepemimpinan, komunikasi internal, dan motivasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil nilai f- hitung sebesar $47,861 > f$ -tabel $2,73$. H4 mengatakan bahwa kepemimpinan, komunikasi internal, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja, diterima.

Berdasarkan hasil nilai dari *standardized beta coefficient* variabel yang paling berpengaruh dalam penelitian ini adalah motivasi dengan nilai sebesar $0,369$. Maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini variabel yang paling dominan berpengaruh dalam penelitian ini terhadap kepuasan kerja adalah variabel motivasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi dan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Borneo Melintang Buana Ekspor. Dimana nilai indikator variabel komunikasi internal

adalah yang paling rendah yaitu sebesar $0,217$, maka pimpinan perusahaan harus lebih memperhatikan lagi terkait komunikasi internal di lingkungan perusahaan. Karena komunikasi internal adalah bagian penting dalam perusahaan, untuk meminimalisir terjadinya konflik maupun kesalahpahaman antara satu sama lain, komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, hubungan komunikasi yang terbuka harus diciptakan dalam perusahaan.

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya yang berminat meneliti mengenai kepuasan kerja, karena penelitian ini masih mempunyai keterbatasan yaitu belum sepenuhnya variabel kepemimpinan, komunikasi internal, dan motivasi mempengaruhi kepuasan kerja, maka peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel bebas di luar penelitian ini karena model variabel dalam penelitian ini hanya berpengaruh sebesar $64,6\%$. Maka dari itu untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel yang sama, akan tetapi lebih memperluas wilayah penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4r>
- Cahyanto, B., & Utama, I. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Cakra Transports Utama Jimbaran, Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(5), 253918.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan

Derivatif : Jurnal Manajemen

Vol. 15 No. 2 November 2021

(ISSN Cetak 1978-6573) (ISSN Online 2477-300X)

Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>

Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA| Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 10-17.

Pratama, I., & Sriathi, A. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Prama Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(11), 253418.

Pranita, M. D. A., & Dewi, I. A. M. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. *Widya Manajemen*, 1(1), 114-127.

Riana, I. G., Sintaasih, D. K., & Suprpta, M. (2015). Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4, 44744.

Safitri, R. A., Risaldi, B. T., & Oktaviani, M. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Biro Humas Kementerian Perindustrian. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(1), 19. <https://doi.org/10.29406/jmm.v15i1.1412>