



Terbit online pada laman web jurnal : <http://ojs.unitas-pdg.ac.id/>

Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan

ISSN (Print) 2086-5031 | ISSN (Online) 2615-3300 | DOI 10.31317



Pengaruh Komunikasi dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumatera Barat

Mial Elisa, Elfianto Yusuf, Ramadhania

Fakultas Ekonomi, Universitas Tamansiswa Padang, Jl. Tamansiswa No. 9 Padang

INFORMASI ARTIKEL

Sejarah Artikel:

Diterima Redaksi: April 2019

Revisi Akhir: Mei 2019

Diterbitkan Online: Mei 2019

KATA KUNCI

Komunikasi, Semangat Kerja, Kepuasan Kerja

KORESPONDENSI

Telepon: (0751) 40020

E-mail: ramadhania010589@gmail.com,
elfianto.tamsi@gmail.com

A B S T R A C T

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis komunikasi dan semangat kerja secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumatera Barat. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling* dengan jumlah sampel berjumlah 137 orang responden. Teknik analisis data yang dipakai adalah regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Berdasarkan analisis regresi linear berganda diketahui $Y = 14,178 + 0,326 X_1 + 0,291 X_2 + e$. hasil uji t yang dilakukan pada variabel komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumatera Barat dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,667 > 1,656$) dan variabel semangat kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumatera Barat dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,849 > 1,656$). Hasil uji F yang dilakukan terbukti bahwa komunikasi dan semangat kerja secara bersamaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumatera Barat dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,415 > 3,06$), sedangkan koefisien determinasi didapatkan nilai *adjusted R Square* sebesar 0,240 (24%), sementara sisanya 76% dipengaruhi oleh variabel lain.

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kumpulan orang yang bekerja sama dan memiliki satu tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuan tersebut, maka organisasi harus memiliki visi dan misi yang jelas agar berada dalam keadaan yang terkontrol dan terarah (Umam, 2012:47). Untuk mewujudkan hal

tersebut, maka dibutuhkan peran aktif sumber daya manusia, untuk mampu memberikan kontribusi dalam membuat suatu perencanaan agar mampu mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan,

membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja (Bohlarander dan Snell, 2010:4). Kepuasan kerja sangat penting diperhatikan oleh suatu organisasi dalam menentukan kinerja seorang pegawai. Salah satu faktor yang dapat menentukan kepuasan kerja seorang pegawai adalah komunikasi. Menurut Wilson (2012:360), komunikasi adalah suatu proses penyampain informasi dari pengirim (*sender*) ke penerima pesan (*receiver*) dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut.

Berdasarkan observasi awal diketahui bahwa komunikasi yang terjadi antara pegawai maupun pimpinan Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Sumatera Barat menunjukkan sebagian pegawai merasa sulit dalam memahami komunikasi yang disampaikan oleh sesama pegawai maupun pimpinan, sehingga terjadi kesalahpahaman dalam penerapan komunikasi yang disampaikan. Kesalahan penyampaian pesan tersebut, disebabkan oleh pimpinan yang memberikan informasi secara mendadak.

Selain itu, terjadi penyampaian pesan yang tidak akurat dalam lingkup kerja antara pegawai dan kepala bagian kerjanya masing-masing, dikarenakan tidak adanya sikap saling menghargai dan tanggung jawab sesuai pekerjaan, sehingga berdampak kepada hasil yang diberikan kurang optimal.

Selain faktor komunikasi, kepuasan kerja pegawai juga dipengaruhi oleh semangat kerja. Menurut Hasibuan (2013:6) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan disiplin untuk mencapai hasil kerja maksimal. Semangat kerja pegawai

yang terjadi di lingkungan Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumatera Barat saat sekarang ini, masih perlu diperhatikan karena banyak pegawai yang sering mengulur waktu dalam melaksanakan tugasnya.

Pegawai juga sering menghabiskan waktu bersantai dengan hal-hal yang tidak penting di jam kerja ketika pimpinan tidak berada di kantor atau sedang melakukan dinas luar. Akibatnya, terjadi penumpukan terhadap pekerjaan, sehingga waktu pimpinan membutuhkan hasil kerjanya, pegawai sering tergesa-gesa menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, hasil kerja yang diberikan juga kurang optimal.

Dengan terpenuhinya kedua faktor tersebut, maka dapat menentukan kepuasan pegawai dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2013:202), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Berdasarkan keterangan yang didapatkan dari hasil wawancara dengan pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumatera Barat, bahwa kepuasan kerja pegawai masih rendah. Hal ini dibuktikan dengan hasil kerja yang kurang maksimal dalam mencapainya. Selain itu permasalahan kepuasan kerja pegawai juga dipengaruhi oleh tunjangan atau bonus yang diberikan.

Kenyataannya, pegawai di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumatera Barat menerima tunjangan atau bonus tidak berkala diterima, hanya pada saat keuangan kantor memiliki ketersediaan dana. Selanjutnya, pegawai yang melakukan lembur kerja, juga mengalami hal yang sama dalam hal pembayaran uang lembur yang tidak konsisten dalam membayarnya. Akibatnya pegawai merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya.

Adapun permasalahan lainnya yaitu hubungan antara rekan kerja yang kurang

baik, dikarenakan ketidakadilan dalam tanggung jawab kerja. Pegawai yang rajin akan melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, tapi pegawai yang malas tidak melakukan tanggung jawabnya dengan baik. Kejadian ini dapat diketahui ketika pimpinan memberikan target kerja yang harus dikerjakan secepat mungkin, pimpinan telah berjanji apabila pekerjaan tersebut diselesaikan tepat pada waktu, maka akan diberikan bonus, namun pada kenyataannya pegawai tidak mendapatkan bonus sesuai dengan nominal yang telah dijanjikan pimpinan tersebut, dengan demikian akan berakibat kepada ketidakpuasan kerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul tentang **“Pengaruh Komunikasi dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumatera Barat”**.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumatera Barat?.
2. Apakah semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumatera Barat?.
3. Apakah komunikasi dan semangat kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumatera Barat?.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumatera Barat.
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh semangat kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumatera Barat.
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh komunikasi dan semangat kerja secara bersamaan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumatera Barat.

LANDASAN TEORI

Komunikasi

Menurut Wilson (2012:360), komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi dari pengirim (*sender*) ke penerima pesan (*receiver*) dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut. Dalam kegiatan tersebut, pengirim pesan berupaya menggunakan bahasa dan memilih media yang tepat, Demikian sebaliknya, penerima pesan berupaya agar pesan yang diterima dapat dipahami dengan jelas sehingga ada umpan balik dari pesan tersebut.

Menurut Sutrisno (2013:43), komunikasi pada dasarnya adalah penyampaian dan penerimaan suatu pesan. Pesan itu dapat berbentuk verbal maupun non verbal. Bahkan sering kali keduanya tercampur, orang dapat menyatakan sesuatu dan disamping itu lebih menekankan pada yang dikatakan itu dengan suatu gerakan tangan atau orang menyatakan sesuatu tetapi nada suaranya mengingkari apa yang dikatakannya itu.

Menurut Fieske dalam Ruliana (2016:1) komunikasi adalah salah satu dari aktivitas manusia dan suatu topik yang amat sering diperbincangkan sehingga kata komunikasi itu sendiri memiliki arti beragam.

Menurut Umam (2012:157) secara etimologis komunikasi berasal dari kata latin, yaitu *cum* sebuah kata depan yang artinya bersama, dan kata *units*, sebuah kata bilangan yang berarti satu. Dua kata tersebut membentuk kata benda *communion* yang dalam Bahasa Inggris tersebut *communion* yang berarti kebersamaan, persatuan, persekutuan gabungan, pergaulan atau hubungan. Jadi, komunikasi berarti pemberitahuan pembicaraan, percakapan, pertukar pikiran atau hubungan.

Indikator Komunikasi

Menurut Umam (2012:167), ada lima aspek yang harus dipahami dalam membangun komunikasi yang efektif, yang dijadikan sebagai indikator dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kejelasan (*clarity*) bahasa ataupun informasi yang disampaikan harus jelas.
2. Ketepatan (*accuracy*) bahasa dan informasi yang disampaikan harus betul-betul akurat alias tepat.
3. Konteks (*contex*) bahasa dan informasi yang disampaikan harus sesuai dengan keadaan dan lingkungan tempat komunikasi terjadi.
4. Alur (*flow*) keruntutan alur bahasa dan informasi akan sangat berarti dalam menjalin komunikasi yang efektif.
5. Budaya (*culture*). Aspek ini tidak hanya menyangkut bahasa dan informasi, tetapi juga tata krama atau etika.

Semangat Kerja

Menurut Arwani dan Ashari (2012:216) menyatakan bahwa semangat kerja adalah

sikap kesediaan perasaan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak tanpa menambah kelelahan. Menurut Moekijat (2010:54), berpendapat semangat kerja menggambarkan suatu perasaan, berhubungan dengan tabiat, semangat kelompok, kegembiraan, untuk kelompok pekerja, pekerjaan. Menurut Sutrisno (2013:212), semangat kerja merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.

Menurut Nitisemito dalam Purwaningrum, dkk (2014:4), semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan. Semangat kerja juga merupakan suatu sikap individu atau kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.

Menurut Davis dalam Sulistiyono, dkk (2016:185), semangat kerja berarti sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan terhadap kerjasama dengan orang lain untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan kepentingan perusahaan. Dengan demikian semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, kerjasama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif.

Indikator Semangat Kerja

Menurut Nitisemito dalam Purwaningrum, dkk (2014:4), semangat kerja dapat diukur melalui beberapa indikator sebagai berikut:

1. Presensi
merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya.
2. Disiplin kerja

merupakan ketaatan seseorang terhadap suatu peraturan yang berlaku dalam organisasi.

3. Kerjasama

diartikan sebagai suatu sikap dari individu maupun kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.

4. Tanggung jawab

merupakan keharusan pada seseorang yang melaksanakan kegiatan selayaknya apa yang telah diwajibkan kepadanya.

5. Produktivitas kerja

adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan barang atau jasa dengan menggunakan berbagai sumber produksi sesuai dengan mutu dan jangka waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Kepuasan Kerja

Menurut Hamali (2016:2013), kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2013:202), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2013:117), mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Selain itu, menurut Wibowo (2016:132), mendefinisikan kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat kerjanya. Menurut Sutrisno (2015:74), kepuasan kerja merupakan suatu reaksi emosional yang kompleks.

Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan reaksi-realitas yang dirasakan, sehingga menimbulkan reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, puas dan tidak puas.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2016:140), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*) mencakup tanggung jawab (*responsibility*), kepentingan (*intrest*), dan pertumbuhan (*growth*).
2. Kualitas pengawasan (*quality of supervision*) mencakup bantuan teknis (*technical help*) dan dukungan sosial (*social support*).
3. Hubungan dengan rekan kerja (*relationship with co-workers*) mencakup keselaran sosial (*social harmony*) dan rasa hormat (*respect*).
4. Peluang promosi (*promotion opportunities*) termasuk kesempatan untuk kemajuan selanjutnya (*chances for further advancement*).
5. Bayaran (*pay*) Dalam bentuk kecukupan bayaran (*adequacy of pay*) dan perasaan keadilan terhadap orang lain (*perceived equity vis-a-vis-others*).

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:93), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_1 = Diduga komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Pengkajian

Teknologi Pertanian (BPTP)
Sumatera Barat.

H₂ = Diduga semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumatera Barat.

H₃ = Diduga komunikasi dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumatera Barat.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:117), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian adalah pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumatera Barat dengan jumlah 137 orang pegawai dan semuanya dijadikan sampel dalam penelitian dengan metode *total sampling*.

Jenis dan Sumber Data

Menurut Sunyoto (2014:29), jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Data kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berupa karakteristik kategori atau ciri-ciri khas suatu suatu objek penelitian.

2. Data kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka atau bilangan.

Menurut Sunyoto (2014:28), sumber data yang digunakan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan pengisian angket.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah merupakan data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, dan peneliti memanfaatkan data yang sudah ada sebagai pendukung.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner (angket)
2. Wawancara
3. Observasi
4. Kepustakaan

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Uji validitas
2. Uji reliabilitas
3. Analisa regresi linear berganda
4. Uji t
5. Uji F
6. Uji koefisien determinasi

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2012: 89), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Hasil uji regresi linear berganda yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.178	3.344		4.239	.000
	Komunikasi (X1)	.326	.089	.295	3.667	.000
	Semangat kerja (X2)	.291	.076	.310	3.849	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2019.

Berdasarkan analisis data, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 14,178 + 0,326 X_1 + 0,291 X_2 + e$$

Penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Dilihat dari persamaan regresi variabel di atas dapat diketahui bahwa konstanta yang diperoleh sebesar 14,178, artinya apabila variabel bebas yaitu komunikasi dan semangat kerja nilainya adalah 0, maka kepuasan kerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumatera Barat nilainya adalah 14,178 satuan.
2. Koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,326. Artinya jika variabel bebas lainnya tetap dan komunikasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja pegawai Balai Pengkajian

Teknologi Pertanian (BPTP) Sumatera Barat mengalami peningkatan sebesar 0,326 satuan.

3. Koefisien regresi variabel semangat kerja sebesar 0,291. Artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan semangat kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumatera Barat mengalami peningkatan sebesar 0,291 satuan.

Hasil Uji t

Menurut Priyatno (2010:68), uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel *independent* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*. Berikut ini ditampilkan hasil uji t yang terlihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji t Coefficients*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.178	3.344		4.239	.000
	Komunikasi (X1)	.326	.089	.295	3.667	.000
	Semangat kerja (X2)	.291	.076	.310	3.849	.000

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2019.

Penjelasan dari hasil uji t yaitu:

1. Variabel komunikasi (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumatera Barat dengan, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,667 > 1,656$).
2. Variabel semangat kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumatera

Barat dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,849 > 1,656$) maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Hasil Uji F

Menurut Priyatno (2010:67), uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independent* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*. Berikut ini hasil uji F yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	610.257	2	305.129	22.415	.000 ^a
	Residual	1824.064	134	13.612		
	Total	2434.321	136			

a. Predictors: (Constant), semangat_kerja, komunikasi

b. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber: Hasil Olahan Data tahun 2019

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat dilihat pada nilai F_{hitung} sebesar 22,415 dengan nilai F_{tabel} adalah 3,06 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $22,415 > 3,06$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X_1) dan semangat kerja (X_2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai

Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumatera Barat.

Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*Adjusted R square*) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012:56).

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.501 ^a	.251	.240	3.690

a. Predictors: (Constant), semangat_kerja, komunikasi

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumatera Barat dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,667 > 1,656$).
2. Variabel semangat kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumatera Barat dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,849 > 1,656$).
3. Variabel komunikasi dan semangat kerja secara bersamaan berpengaruh secara

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumatera Barat dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,415 > 3,06$).

4. Hasil uji koefisien determinasi dengan nilai *adjusted R square* sebesar 0,240 atau 24% sedangkan sisanya 76% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan dan fasilitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Arwani dan Ashari. 2012. *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rembang*. Analisis Manajemen Volume 3 Nomor 2. Cetakan Pertama. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Hasibuan, S.P Melayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moekijat . 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Nitisemito, Alex S. 2010. *Manajemen Personalia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Bohlarander, George and Snell. 2010. *Principles Of Human Resources Management*, 15th ed Manson, OH: South Western-Cengage Learning.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 21*, Edisi 6. Semarang: UNDIP
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*,

- Priyatno, Duwi. 2010. *Pemahaman Analisis Statistik Data dengan SPSS*. Jakarta: PT. Buku Seru
- Purwaningrum, dkk. *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja (Studi pada Karyawan Tetap PT. Aggionmultimex)* Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Volume 8 Nomor 2 Maret 2014.
- Ruliana, Poppy. 2016. *Komunikasi Organisasi. Teori dan Studi Kasus*. Edisi Kedua Cetakan Kedua. Rajawali Press.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyono, dkk. 2016. *Pengaruh Pendidikan, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Harisan Lepas di PT. Temorina Media Garafika*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis. UNPAD Semarang. *Journal Of Management* Volume 2 Nomor 2 Maret 2016
- Sunyoto, Danang. 2014. *Konsep Dasar Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: PT. Buku Seru
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Ketujuh. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umam, Khairul. 2012. *Manajemen Organisasi*. Cetakan I. Bandung: CV. Putra Etika
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Lima Cetakan Kesebelas. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga