

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1. Hasil Penelitian

##### 5.1.1. Uji Asumsi

Setelah mendapatkan data penelitian dari item-item valid pada uji validitas dan reliabilitas, peneliti melakukan pengolahan data dengan melakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas. Menurut Sugiyono dan Susanto (Dewi & Nathania, 2018) menyatakan bahwa uji normalitas untuk menguji apakah data penelitian dari variabel yang digunakan berdistribusi normal atau tidak, sedangkan uji linieritas digunakan untuk menguji apakah hubungan antar variabel bersifat linier atau tidak. Hasil perhitungan uji asumsi dapat dilihat pada lampiran F.

##### 5.1.1.1. Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk menguji normalitas data yang menunjukkan hasil dengan nilai *Asymp. Sig* sebesar 0,065 ( $p > 0,05$ ). Berdasarkan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

##### 5.1.1.2. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk menguji apakah terdapat hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung. Hubungan yang linier antara variabel bebas dan variabel tergantung jika nilai *Sig.* pada *linearity*  $< 0,05$  (Dewi & Nathania, 2018). Hasil uji linieritas antara variabel motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja menunjukkan adanya hubungan yang linier dengan hasil perhitungan  $F_{\text{linier}}$  sebesar

29,108 dan  $p = 0,00$  ( $p < 0,05$ ). Hasil uji linieritas antara variabel komunikasi interpersonal dan variabel kepuasan kerja menunjukkan adanya hubungan yang linier dengan hasil perhitungan  $F_{linier}$  sebesar 18,480 dan  $p = 0,00$  ( $p < 0,05$ ).

### 5.1.2. Uji Hipotesis

Penelitian ini memiliki dua jenis hipotesis yaitu hipotesis mayor dan minor. Uji hipotesis mayor dilakukan menggunakan metode analisis korelasi ganda yang digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel tergantung (Sugiyono, 2013), sedangkan uji hipotesis minor dilakukan menggunakan metode analisis korelasi *product moment* yang digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antara satu variabel bebas dengan satu variabel tergantung (Sugiyono, 2013). Hasil perhitungan uji hipotesis dapat dilihat pada lampiran G.

#### 5.1.2.1. Analisis Korelasi Berganda (Hipotesis Mayor)

Hasil perhitungan korelasi ganda antara variabel motivasi kerja, variabel komunikasi interpersonal dengan variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai  $R = 0,480$  dengan  $p = 0,00$  ( $p < 0,01$ ). Hasil perhitungan tersebut menunjukkan ada hubungan antara motivasi kerja, komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada tenaga kependidikan di Universitas Katolik Soegijapranata Semarang. Berdasarkan analisis di atas menunjukkan hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada lampiran F.

### 5.1.2.2. Analisis Korelasi *Product Moment* (Hipotesis Minor)

Hasil perhitungan korelasi *product moment* antara variabel motivasi kerja dengan kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien  $r_{xy} = 0,461$  dengan  $p = 0,00$  ( $p < 0,01$ ). Hasil perhitungan tersebut menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada tenaga kependidikan di Universitas Katolik Soegijapranata Semarang. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja pada tenaga kependidikan di Universitas Katolik Soegijapranata Semarang dan sebaliknya. Berdasarkan analisis di atas menunjukkan hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *product moment* antara variabel komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien  $r_{xy} = 0,382$  dengan  $p = 0,00$  ( $p < 0,01$ ). Hasil perhitungan tersebut menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada tenaga kependidikan di Universitas Katolik Soegijapranata Semarang. Hal ini menunjukkan semakin tinggi komunikasi interpersonal, maka semakin tinggi kepuasan kerja pada tenaga kependidikan di Universitas Katolik Soegijapranata Semarang dan sebaliknya, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

## 5.2. Pembahasan

Berdasarkan analisis yang dilakukan oleh peneliti dapat ditunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan variabel komunikasi interpersonal secara bersama-sama berhubungan dengan variabel kepuasan kerja. Hasil dari uji hipotesis yang dilakukan menggunakan teknik analisis korelasi berganda pada variabel motivasi

kerja dan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja menunjukkan nilai  $R = 0,480$  dengan  $p = 0,00$  ( $p < 0,01$ ). Hasil dari data tersebut membuktikan bahwa adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada tenaga kependidikan di Universitas Katolik Soegijapranata Semarang, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis mayor dalam penelitian ini diterima. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja dan komunikasi interpersonal maka semakin tinggi kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja dan komunikasi interpersonal maka semakin rendah kepuasan kerja pada tenaga kependidikan di Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Luthans (2011) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dari hasil seseorang menilai bagaimana pekerjaan atau pengalaman mereka. Penilaian yang positif mengenai pekerjaan atau lingkungan sosial akan menimbulkan kesan yang menyenangkan pada pengalaman karyawan selama bekerja sehingga pengalaman tersebut dapat menjadi motivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan baik, dengan begitu pekerjaan yang dilakukan dengan perasaan menyenangkan akan menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

Selain berasal dari pengalaman positif dalam pekerjaan, motivasi dapat berasal dari lingkungan. Luthans (2011) berpendapat bahwa sumber motivasi berasal dari intrinsik yang berasal dari dalam diri dan ekstrinsik yang dipengaruhi oleh lingkungan atau orang lain. Pada lingkungan kerja, motivasi dapat berasal dari sesama rekan kerja. As'ad (Ahmadiansah, 2020) berpendapat bahwa motivasi kerja dapat mendorong semangat karyawan dalam bekerja. Semangat yang diberikan oleh sesama rekan kerja akan menimbulkan hubungan yang baik dalam

pekerjaan. Hubungan tersebut dapat dilakukan dengan membangun komunikasi interpersonal yang baik antar karyawan.

Menurut Nelson dan Quick (Hidayat, 2017) komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang terjadi antara dua orang atau lebih yang didasari adanya rasa hormat, saling mengenal, rasa senang dan nyaman. Magnus (Orebiyi & Orebiyi, 2011) menambahkan bahwa komunikasi interpersonal yang baik merupakan hal yang penting karena dapat membangun dan memelihara kepuasan relasi pada lingkungan pekerjaan. Relasi kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kadar, Sidarman, Aida, dan Satiawati (2014) dengan judul “Efektivitas Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru Madrasah Aliyah Swasta Di Kota Sukabumi” dimana kesimpulan dari penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru sebesar 58,2%. Penelitian lain dilakukan oleh Tambunan, Margaretha, dan Sinaga (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Grand Antares Indonesia” dimana kesimpulan dari penelitian ini yaitu motivasi kerja dan komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 91,50%.

Hasil dari uji hipotesis yang dilakukan menggunakan teknik korelasi *product moment* pada variabel motivasi kerja dengan variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien  $r_{xy} = 0,461$  dengan  $p = 0,00$  ( $p < 0,01$ ). Hasil dari data tersebut membuktikan bahwa adanya hubungan positif yang sangat signifikan

antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada tenaga kependidikan di Universitas Katolik Soegijapranata Semarang, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis minor dalam penelitian ini diterima. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah kepuasan kerja pada tenaga kependidikan di Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

Penelitian ini menunjukkan bahwa tingginya motivasi kerja dapat memengaruhi tingginya kepuasan kerja. Hal ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Blum (Wijaya, 2017) mengenai faktor individual seperti motivasi kerja dalam diri yang memengaruhi tingginya kepuasan kerja pada karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sehingga mampu mendorong seorang karyawan untuk bekerja lebih produktif (Robbins & Judge, 2017). Dorongan tersebut dapat berasal dari internal dan eksternal.

Pada penelitian ini, tenaga kependidikan mendapatkan dorongan eksternal seperti dukungan dan perhatian dari rekan kerja maupun atasan. Tenaga kependidikan yang kurang mendapat perhatian dan dukungan dari atasan maupun rekan kerja cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah dibandingkan dengan tenaga kependidikan yang mendapat perhatian dan dukungan yang cukup dari atasan maupun rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja pada tenaga kependidikan di Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika dan Kaihatu (2010) dengan judul "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya"

dimana kesimpulan dari penelitian ini yaitu motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pakuwon Food Festival sebesar 13,6%. Penelitian lain dilakukan oleh Setiono dan Kwanda (2016) dengan judul “Analisa Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Restoran Bakerzin Surabaya” dimana kesimpulan dari penelitian ini yaitu motivasi kerja berkorelasi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 13,5%.

Menurut teori kebutuhan yang dikemukakan oleh McClelland (Robbins & Judge, 2017) terdapat tiga teori kebutuhan, salah satunya yaitu kebutuhan akan afiliasi yang berkaitan dengan keinginan seseorang untuk menjalin hubungan sosial dan hubungan interpersonal dengan orang lain. Murray (Sari, S, & Ildil, 2018) menambahkan bahwa kebutuhan afiliasi dapat memotivasi seseorang untuk menjalin hubungan dan memiliki kecenderungan untuk mempertahankan hubungan tersebut yang ditandai adanya sikap hangat, saling terbuka dan menjaga perasaan orang lain.

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis yang dilakukan menggunakan teknik korelasi *product moment* pada variabel komunikasi interpersonal dengan variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien  $r_{xy} = 0,382$  dengan  $p = 0,00$  ( $p < 0,01$ ). Hasil dari data tersebut membuktikan bahwa adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada tenaga kependidikan di Universitas Katolik Soegijapranata Semarang, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis minor dalam penelitian ini diterima. Hal ini berarti semakin tinggi komunikasi interpersonal maka semakin tinggi kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah komunikasi interpersonal maka semakin rendah

kepuasan kerja pada tenaga kependidikan di Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

Penelitian ini menunjukkan bahwa tingginya komunikasi interpersonal dapat memengaruhi tingginya kepuasan kerja. Hal ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Blum (Wijaya, 2017) mengenai faktor sosial. Faktor ini berkaitan dengan menjalin relasi kerja yang baik dengan lingkungan sekitar sehingga dapat memengaruhi bagaimana penilaian karyawan terhadap pekerjaan mereka. Hubungan sosial dapat terjalin dengan baik karena adanya komunikasi yang baik, salah satunya adalah komunikasi interpersonal.

Deddy Mulyana (Aw, 2011) mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal merupakan komunikasi antar individu secara tatap muka sehingga memungkinkan orang lain menerima reaksi langsung baik verbal atau non verbal. Pada hakikatnya komunikasi interpersonal membutuhkan adanya keterbukaan antar individu, namun dalam penelitian ini peneliti menemukan adanya ketidakterbukaan tenaga kependidikan antar rekan kerja dan atasan dalam lingkup pekerjaan. Selain itu, sikap positif dan saling mendukung juga diperlukan dalam komunikasi interpersonal untuk meningkatkan kepuasan kerja pada tenaga kependidikan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Diasmoro (2017) dengan judul "Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Karyawan Dewasa Awal Bagian Produksi PT. Gangsar Tulungagung" dimana kesimpulan dari penelitian ini yaitu ada hubungan positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja sebesar 16,5%. Penelitian lain dilakukan oleh Rachman dan Aslamawati (2018) dengan judul "Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Unit



Food dan Beverage di Sari Ater Hotel dan Resort Kabupaten Subang” dimana kesimpulan dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis dan uji secara keseluruhan dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa sumbangan efektif (SE) motivasi kerja dan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja secara bersama-sama sebesar 23,1% dan sisanya 76,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pada variabel kepuasan kerja memiliki skor mean 36,65 dengan standar deviasi 2,970 kemudian dilihat dalam kategorisasi hipotetik bahwa kepuasan kerja memiliki kategorisasi tinggi. Hasil menunjukkan 76 responden (69,1%) memiliki kepuasan kerja yang tinggi, 14 responden (12,7%) memiliki kepuasan kerja yang sedang dan 20 responden (18,2%) memiliki kepuasan kerja yang sangat tinggi.

Pada variabel motivasi kerja memiliki skor mean 37,55 dengan standar deviasi 2,798 kemudian dilihat dalam kategorisasi hipotetik bahwa motivasi kerja memiliki kategorisasi tinggi. Hasil menunjukkan 77 responden (70%) memiliki motivasi kerja yang tinggi, 5 responden (4,5%) memiliki motivasi kerja yang sedang dan 28 responden (25,5%) memiliki motivasi kerja sangat tinggi.

Pada variabel komunikasi interpersonal memiliki skor mean 24,94 dengan standar deviasi 2,073 kemudian dilihat dalam kategorisasi hipotetik bahwa komunikasi interpersonal memiliki kategorisasi tinggi. Hasil menunjukkan 77 responden (70%) memiliki komunikasi interpersonal yang tinggi, 8 responden (7,3%) memiliki komunikasi interpersonal yang sedang dan 25 responden (22,7%) memiliki komunikasi interpersonal sangat tinggi. Hasil kategorisasi dapat dilihat pada lampiran H.

Hasil kategorisasi dari keseluruhan variabel menunjukkan kategori yang tinggi, sehingga hal ini menjadi bukti bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan komunikasi interpersonal yang tinggi. Hal ini berkaitan dengan teori yang dikemukakan oleh Blum (Wijaya, 2017) bahwa faktor individual seperti motivasi kerja dan faktor sosial seperti komunikasi interpersonal yang terjadi antara tenaga kependidikan dapat memengaruhi kepuasan kerja yang tinggi.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki kelemahan dan keterbatasan dalam proses penyusunan dan pengambilan data yang dapat memengaruhi hasil penelitian, yaitu peneliti tidak bisa melihat kondisi subjek saat mengisi skala penelitian karena skala tersebut tidak dibagikan langsung oleh peneliti, sehingga terdapat banyak item gugur yang menyebabkan distribusi item pada setiap aspeknya tidak merata. Menurut Azwar (2011) kondisi subjek menjadi salah satu faktor yang dapat melemahkan validitas seperti kondisi lelah bekerja, terburu-buru, tidak berminat, merasa terpaksa, dan sebagainya.