PENGARUH KONDSI KERJA DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA PONTIANAK

SKRIPSI

OLEH :

RISKI ANANDA
NIM 151310398

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
2021

ABSTRAK

This study aims to determine the effect of working conditions and interpersonal communication on job satisfaction of Civil Servants of the Pontianak City Population and Civil Registration Service. This research is associative research. The sampling technique used in this study is saturated sampling, with a total sample of 54 respondents. The analytical tools used in this research are multiple linear regression, multiple correlation coefficient, correlation coefficient (R), coefficient of determination (R2), and simultaneous effect test (F test), partial effect test (T test).

From the results of multiple linear regression shows the equation Y = 1.567 + 0.512 X1 + 0.135X2, the correlation coefficient (R) obtained is 0.710, the coefficient of determination obtained is 0.504 or 50.4%. These results indicate that Working Conditions and Interpersonal Communication have an influence of 49.6% on job satisfaction, while the rest is a role given by other factors not examined in this study, the value of Fcount > Ftable, which is 25.903 > 3.18 while the level of significance with a value of 0.000 < 0.05. The results of the regression feasibility test (Test F) state that Ho is rejected and Ha is accepted, meaning that the linear regression model can be used to predict the value of Working Conditions and Interpersonal Communication which is influenced by the variable Job Satisfaction of the Population and Civil Registration Office of Pontianak City, the significance value is 0.000 > 0 ,05. So it can be concluded that Ha is accepted, meaning that working conditions have a significant effect on job satisfaction for civil servants at the Pontianak City Population and Civil Registration Service.

Effect of Interpersonal Communication variable on job satisfaction In the results of the t test, it is known that the significance value is 0.208> 0.05. So it can be concluded that Ho is accepted, meaning that the Interpersonal Communication variable has no significant effect on job satisfaction for Civil Servants at the Pontianak City Population and Civil Registration Service

Keywords: Working Conditions, Interpersonal Communication, Job Satisfaction of the Population and Civil Registration Office of Pontianak City

BAB l

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi atau instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta, sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting. Bahkan dapat dikatakan bahwa manusia merupakan kekuatan sentral yang menggerakan dinamika dalam sebuah organisasi karena manusia merupakan faktor penentu kearah tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Para pegawai merupakan penggerak segala aktivitas yang ada dan terjadi dalam sebuah organisasi.

Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak fungsinya meningkatkan kesadaran penduduk kewajibannya untuk berperan dalam melaksanakan administrasi Kartu Keluarga E-Ktp Akta Kelahiran Akta kematian Akta Perkawinan Akta Nikah Kartu Identitas Anak, dalam kondisi kerja merupakan lingkungan kerja kantor yang menjadi tempat kerja pegawai untuk menjalankan aktivitas. Dengan adanya komunikasi interpersonal pegawai kantor dapat bertukar pikiran secara langsung maupun tidak langsung dalam melaksanakan pekerjaan sehingga berjalan dengan baik.

Untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai instansi tersebut. Salah satu cara mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia dalam organisasi adalah dengan memberikan kepuasan kerja. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, jika kepuasan kerja di instansi tersebut sangat

rendah maka akan membuat pegawai tidak memiliki semangat kerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kepuasan kerja akan membentuk suasana yang nyaman dan semangat kerja yang tinggi. Hal ini tidak terlepas dari budaya organisasi atau intansi dalam bentuk perilaku positif yang saling menghormati, menghargai satu sama lain, memiliki sistem kerja yang baik dan keterbukaan, di mana di belakangnya dikelola oleh para pemimpin/manajer yang handal dan motivasi serta memiliki hubungan manusiaya yang baik. Pada intinya kepuasan kerja yang tinggi merupakan suatu organisasi yang dikelola dengan professional.

Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak merupakan unsur pelaksanaan Pemerintah Daerah dibidang bina pendaftaran penduduk, bina pencatatan sipil, dan pengelolaan informasi administrasi kependudukan serta pendayagunaan data sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah dan Peraturan Walikota Pontianak Nomor 67 Tahun 2016 tentang kedudukan.

Menurut Mangkunegara (2017:105): “Kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan mencapaian produktivitas kerja”.

Menurut Muhammad (2015:158):Sebelum membicarakan apa yang dimaksud dengan komunikasi interpersonal adalah penting unutk memahami lebih dahulu apa yang dimaksud dengan komunikasi interpersonal dan peranannya terhadap komunikasi yang lain. Sesungguhnya komunikasi interpersonal adalah komunikasi dalam diri sendiri dalam diri kita masing-

masing terdapat komponen-komponen komunikasi seperti sumber pesan saluran pemerima dan balikan dalam komunikasi interpersonal hanya seorang yang terlibat pesan mualai dan berakhir dalam diri individu masing-masing komunikasi interpersonal mempengaruhi komunikasi dan hubungan dengan orang lain wenburg dan wilmat (1973) menyatakan bahwa persepsi individu tidak dapat dicek oelh orang lain tetapi semua atribut pesan ditentukan oleh masing-masing individu persepsi seseorang memainkan peranan penting dalam menginterpretasikan pesan.

Menurut Suwatno (2001:187) dalam Widodo (2018:169): Kepuasan kerja adalah merupakan suatu kondisi psikologis yang menenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep *multificated* (banyak demensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Sedangkan menurut Keither dan Kinicki (2005:271) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagi aspek pekerjaan.

Berikut ini disajikan data kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak
Data Bidang Pelayanan
Tahun 2020

Jenis Bidang Pelayanan	Jumlah Data Kependudukan
Kartu Keluarga	186.699
E-KTP	478.661
Akta Kelahiran	860.228
Akta kematian	19.043
Akti Perkawinan	60.071
Akta Cerai	30.330
KIA	Belum diketahui

Sumber: Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak, 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan data jenis pelayanan pada Dinas kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

Berikut disajikan jumlah pegawai menurut bagian pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak
Jumlah Pegawai Menurut Bagian
Tahun 2020

No	Bagian	Pegawai Pns	Pegawai Non Pns
1	Kepala dinas	1	-
2	Sekretariat	9	-
3	Kelompok jabatan fungsional	10	2
4	Bagian pelayanan pendaftaran kependudukan	14	3
5	Bagian pelayanan sipil	12	1
6	Bagian pengelolaan informasi administrasi kependudukan dan pemanfaatan data	8	1
Jumlah		54	7

Sumber: Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak, 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa jumlah Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak bagian bidang pelayanan pendaftaran

kependudukan sebesar 25,92% pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak

Selanjutnya pada Tabel 1.3 menjelaskan tingkat absensi pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak dari Tahun 2017 sampai dengan 2019 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak
Tingkat Absensi Pegawai
Tahun 2017-2019

Tahun	Hari Kerja (HK)	Jumlah Pegawai (JP)	HKxJP	Jumlah Absensi (Hari)			Jumlah Absen (HK)	Tingkat Absensi %
				Sakit	Izin	Alfa		
2017	240	54	12.960	28	32	-	60	0,46
2018	241	54	13.014	17	35	-	52	0,40
2019	234	54	12.636	20	25	-	45	0,36

Sumber: Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak, 2020

Tingkat absensi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Absen} = \frac{\text{Jumlah hari kerja absen per bulan}}{\text{Jumlah hari kerja perbulan}} \times 100\%$$

Sumber: (Hasibuan, 2016:51)

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak pada tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 13,04%, dan pada tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 10,00%.

Selanjutnya akan disajikan data terlambat masuk dan pulang awal Pada Dinas Kependudukan Dan pencatatan Sipil Kota Pontianak dapat dilihat pada Tabel 1.4

Tabel 1.4
Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontiank
Terlambat Masuk Dan Pulang Awal
Tahun 2017-2019

Tahun	Terlambat	Pulang awal
2017	139.031 Menit	245.560 Menit
2018	145.341 Menit	270.860 Menit
2019	84.552 Menit	99.883 Menit

Sumber: Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak, 2020

Berdasarkan tabel 1.4 diatas dapat di ketahui bahwa terlambat masuk dan pulang awal Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota pontianak setiap tahun mengalami penurunan walaupun masih cukup besar

Peraturan Absensi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak dapat dilihat pada Tabel 1.5.

Tabel 1.5
Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak
Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017

No	Keterangan	Syarat
1	Sakit	Merupakan izin sakit dengan melampirkan Surat Keterangan Dokter
2	Izin	Merupakan absensi dengan pemberitahuan bahwa pegawai yang bersangkutan tidak bisa masuk
3	Alfa	Tanpa keterangan (Alfa) yang berarti tidak masuk dan tanpa keterangan yang jelas

Sumber: PP 11/2017

Tabel 1.5 menunjukkan bahwa Peraturan Absensi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

Berikut ini rata-rata nilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2019 dapat dilihat pada Tabel 1.6:

Tabel 1.6
Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil kota Ponntianak
Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja
Tahun 2017-2019

Tahun	Jumlah Pegawai	Rata-Rata Prestasi Kerja
2017	54	86,91
2018	54	86,75
2019	54	89,71

Sumber : Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak 2020

Tabel 1.6 menunjukkan bahwa nilai rata-rata prestasi kerja Negeri Sipil Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak tahun pada tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 0,18%, dan pada tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 3,41%.

Jumlah pegawai yang melakukan sanksi pelanggaran disiplin pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak pada tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 dapat dilihat pada Tabel 1.7:

Tabel 1.7
Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak
Jumlah Pegawai Yang Melakukan Sanksi Pelanggaran Disiplin
Tahun 2017-2019

No	Sanksi Pelanggaran	Tahun		
		2017	2018	2019
1.	Sanksi Ringan, Terdiri Atas:			
	a. Teguran Lisan	31	23	26
	b. Teguran Tertulis	-	-	-
2.	Sanksi Sedang, Terdiri Atas:			
	a. Penundaan Kenaikan Gaji	-	-	-
	b. Penundaan Promosi Jabatan	-	-	-
3.	Sanksi Berat, Terdiri Atas:			
	a. Penurunan Pangkat	-	-	-
	b. Pemberhentian	-	-	-

Sumber : Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak, 2020

Berdasarkan Tabel 1.7 menunjukkan bahwa jumlah pelanggaran pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak pada

Tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 25,81% dan pada Tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 13,04%. Pegawai Negeri Sipil yang mendapatkan teguran lisan tersebut tidak bisa mengikuti peraturan yang sudah ditetapkan, sehingga pegawai negeri sipil tersebut lalai dalam bekerja dan tidak ada kedisiplinan dalam dirinya.

Hasil wawacara dengan bapak Drs. H. Suparma, M.Si selaku Kepala Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak. Ada pegawai yang menunda nunda pekerjaan dan ada juga pegawai yang keluar pada saat jam kerja walaupun telah ditegur secara lisan, dan ada juga antara pegawai sering terjadi kesalah pehaman di dalam pekerjaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "**Pengaruh Kondisi Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak".**

B. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah: "Apakah Kondisi Kerja dan Komunikasi Interpersonal Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak".

C. Pembatasan Masalah

Untuk memudahkan dalam melakukan pembahasan permasalahan, maka penulis memberi batasan-batasan sebagai berikut:

1. Kondisi Kerja dibatasi pada:

a. Penerangan (cahaya)

b. Kondisi suara

c. Warna

d. Musik

e. Temperatur dan Kelembapan

2. Komunikasi Interpersonal dibatasi pada:

a. Interaksi Intim

b. Diikutsertakan

c. Kontrol

3. Kepuasan Kerja dibatasi pada:

a. Pekerjaan itu sendiri

b. Hubungan dengan atasan

c. Teman sekerja

d. Promosi

e. Gaji

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kondisi Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini berguna untuk mengembangkan dan menerapkan teori yang diperoleh selama belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas

Muhammadiyah Pontianak, terutama yang berhubungan dengan ruang lingkup masalah yang diteliti yaitu kondisi kerja, komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja pegawai.

Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan atau pertimbangan bagi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak dalam mengambil keputusan terkait dengan Kondisi Kerja Komunikasi Interpersonal Dan Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

2. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna bagi para mahasiswa dalam menambah wawasan dan sebagai bahan referensi untuk penulisan karya ilmiah, serta dapat membantu peneliti yang tertarik akan masalah yang sama pada masa yang akan datang.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Mangkunegara, (2017:105): “Kondisi Kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja dan pencapaian produktivitas kerja”.

Indikator Kondisi Kerja:

1. Penerangan (Cahaya)

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh knove (1984), Sutton dan Rafaeli (1988) disimpulkan bahwa karyawan dapat membaca di dalam ruangan dengan cahaya lampu 25 watt. Cahaya lampu yang tidak memandai berpengaruh negatif terhadap keterampilan kerja.

2. Kondisi Suara

   Kondisi suara ini adalah suara di dalam kantor maupun diluar kantor. Suara yang dirasakan gaduh oleh karyawan akan berpengaruh terhadap konsentrasi kerja.
3. Warna

   Warna ruang kantor yang serasi dapat meningkatkan produksi, meningkatkan moral kerja, menurunkan kecelakaan, dan menurunkan terjadinya kesalahan kerja.
4. Musik

   Penggunaan muasik pada jam kerja ternyata berpengaruh positif terhadap semangat kerja dan peningkat produksi. Bahkan penggunaan musik pun dapat menurunkan tingkat absensi dan mengurangi kelelahan dalam bekerja.
5. Temperatur dan Kelembapan

   Temperaturan dan kelembapan dapat mempengaruhi semangat kerja, kondisi fisik, dan emosi.

Menurut Muhammad (2015:159): “Komunikasi Interpersonal, adalah proses pertukaran informasi di antara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya diantara dua orang yang dapat langsung diketahui balikannya”.

1. Klasifikasi Komunikasi Interpersonal, yang dimaksud adalah:
   a. Interaksi Intim

      Termasuk komunikasi antara teman baik, pasangan yang sudah menikah, anggota famili dan orang-orang yang mempunyai ikatan emosional yang kuat.
   b. Diikutsertakan

      Kebutuhan merasa bearti dan diperhitungkan adalah merupakan kebutuhan interpersonal diikutsertakan.
   c. Kontrol

      Kontrol adalah kebutuhan yang timbul karena rasa tanggung jawab dan kepemimpinan.

Menurut Widodo (2018:169):

Kepuasan Kerja adalah merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjetif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep multificated (banyak demensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang.

Menurut Widodo (2018:176) indikator kepuasan kerja:

1. Pekerjaan itu sendiri.

   Setiap pekerjaan memerlukan suatu ketarampilan tertentu suatu dengan bidangnya masing-masing.

2. Hubungan dengan atasan.
   Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tegang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja.
3. Teman sekerja.
   Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun berbeda jenis pekerjaanya.
4. Promosi.
   Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
5. Gaji atau upah.
   Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

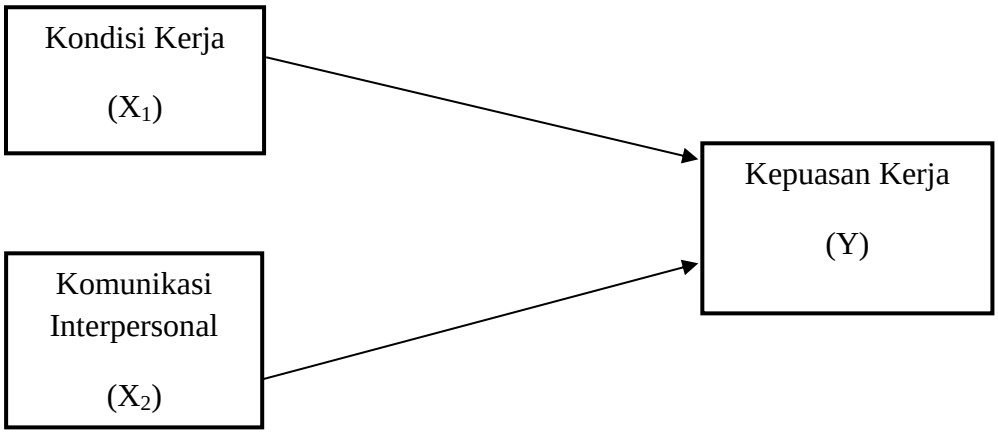
Adapun penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Safri, dkk (2019) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Komunikasi Efektivitas Kepemimpinan Dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten LabuhanBatu" dapat diketahui bahwa secara parsial variabel Komunikasi, berpengaruh posiitif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, efektivitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja dan kondisi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama kabupaten Labuhanbatu.
2. Syafitri dan Zakiah (2016) dalam penelitiannya yang berjudul "Hubungan Pekerjaan Kondisi Kerja Dan Mutu Hubungan Antar Pribadi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat" dapat diketahuai bahwa hubungan antara pekerjaan, kondisi kerja dan hubungan antar pribadi terhadap kepuasan

kerja pada perawat, didapatkan hasil yaitu adanya hubungan antara pekerjaan dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja pada perawat, sedangkan hubungan antar pribadi tidak ada hubungan terhadap kepuasan kerja pada perawat.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut ini:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan:

X1: Kondisi Kerja Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

X2: Komunikasi Interpersonal Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipik Kota Pontianak.

Y : Kondisi Kerja Dan Komunikasi Interpersonal secara bersama Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Siregar (2017:15): "Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih".

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Menurut Siregar (2017:37): "Data Primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian yang dilakukan". Adapun cara untuk mendapatkan data primer dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2018:137): "Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil".

Penulis melakukan wawacara langsung kepada Kepala Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018:142): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Penulis memberikan daftar pernyataan kepada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2017:37): “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau yang digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data penelitian ini yaitu data kerja, jumlah pegawai menurut bagian, data tingkat absensi, data terlambat masuk dan pulang awal, data nilai rata-rata prestasi kerja dan data jumlah pegawai yang melakukan sanksi pelanggaran disiplin.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang teridiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang ada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak Pada Tahun 2020 sebanyak 54 orang pegawai tetap.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karekteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut’. Bila populasi Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak yang berjumlah 54 orang pegawai negeri sipil tahun 2019. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2018:85): “Sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua Pegawai tetap.

4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:38): “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam Penelitian ini digunakan dua variabel yaitu:

a. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2018:39): ”Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kondisi Kerja (X1) dan Komunikasi Interpersonal (X2).

b. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2018:39): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y).

5. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2018:93): “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dengan menggunakan skala Likert ini, peneliti dapat mengukur kesetujuan dan ketidak setujuan responden mengenai Kondisi Kerja, Komunikasi Interpersonal Dan Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

Adapun skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 5 (lima) alternatif jawaban atas setiap pernyataan yang diajukan kepada responden. Kelima alternatif jawaban tersebut kemudian diberi skor, yaitu:

Tabel 1.8
Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2018:94)

6. Teknis Analisis Data

a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2017:75): "Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk memperoleh, mengolah dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari pada responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama".

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75): "Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur *(a valid measure if it successfully measure the phenomenon)*". Teknik yang digunakan untuk validitas instrument dalam penelitian adalah menggunakan cara mengkorelasi skor tiap pertanyaan dalam kuesioner dengan skor totalnya menggunakan rumus korelasi *product moment* adalah:

$$r_{xy} = \frac{n\,(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\,\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Sumber: Siregar (2017:77).

Di mana:

n = Jumlah responden

x = Skor variabel (jawaban responden)

y = Skor total dari variabel untuk responden ke-*n*

Suatu instrumen penelitian dikatakan valid jika r hitung > r tabel. Jika validitasnya dibandingkan dengan nilai korelasi hitung (rhitung) dengan (rtabel). Dengan tingkat signifikansi (α) 5% (0,05), dengan jumlah

responden (n-2) = 54 - 2 = 52, maka nilai yang didapat adalah sebesar 0,2681. Nilai tersebut bisa dilihat dari tabel r yang peneliti lampirkan.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:87): "Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula".

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS Versi 19 yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha (α).

Menurut Siregar (2017:90): "Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0,6".

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Siregar (2017:153): "Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak". Adapun dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S). Cara melihat normalitas dan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov yaitu dengan melihat pada nilai signifikannya. Apabila nilai sig atau signifikan > 0,05 maka nilai residual berdistribusi tidak normal.

2) Uji Linieritas

Menurut Siregar (2017:178): "Tujuan dilakukan uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah antara variabel tak bebas (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan linier". Dalam penelitian ini uji linieritas dilakukan dengan metode *Test for Liniarity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Liniarity*) kurang dari 0,05.

3) Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2016:103): "Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen".

Uji multikolonieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut Ghozali (2016:103): "Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* ≤ 0,10 dan nilai VIF ≥ 10".

c. Analisis Regresi Linier Beganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda.

Menurut Siregar (2017:405):

> Regresi berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk melakukan prediksi permintaan di masa yang akan datang, berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas *(independent)* terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*).

Persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber: Siregar (2017:405).

Keterangan:

Y : Variabel terikat (Kepuasan Kerja

X_1 : Variabel bebas pertama (Kondisi Kerja)

X_2 : Variabel bebas kedua (Kommunikasi Interpersonal)

a dan b_1 serta b_2 : konstanta

d. Koefisien Korelasi Berganda

Menurut Siregar (2017:351): "Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara tiga variabel atau lebih, serta untuk mengetahui kontribusi yang diberikan secara simultan oleh variabel X_1 dan X_2 terhadap nilai variabel Y". Koefisien korelasi dalam penelitian ini dicari dengan menggunakan metode *product momment*. Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antar variabel digunakan kriteria yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.9
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Nilai Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 -0,199	Sangat Lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40 -0,599	Cukup
0,60-0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Siregar (2017:337)

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2017:338): "Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)".

Adapun rumus Koefisien Determinasi sebagai berikut:

$KD = (r)^2 \times 100\%$

Sumber: Siregar (2017:338).

f. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Siregar (2017:408): "Tujuan dilakukannya pengujian hipotesis terhadap penerapan metode regresi linier berganda adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y)". Uji simultan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh simultan (bersama-sama) variabel bebas yaitu kondisi kerja (X_1) dan komunikasi interpersonal (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y). Langkah-langkah dalam uji simultan (uji F) adalah sebagai berikut:

1) Membuat Hipotesis Variabel

Ho=Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara Kondisi Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja.

Ha=Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara Kondisi Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja

2) Menentukan taraf signifikan (α) = 5% atau 0,05.

3) Menetukan F hitung dan F tabel

a) Menentukan F hitung

Nilai F hitung diperoleh dengan menggunakan *software* SPSS Versi 19 *for windows*.

b) Menentukan F tabel

Hasil uji (F hitung) akan dibandingkan dengan F tabel. Nilai F tabel diperoleh dengan melihat df1 (var-1=3-1=2) dan df2 (n-k-1=54-2-1=51) dengan α = 5%, maka nilai F tabel dapat dilihat pada Tabel Distribusi F untuk probabilitas 0,05 yang ada pada baris ke 51 yaitu sebesar 2,00.

4) Kaidah pengujian

a) Jika Fhitung ≤ Ftabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

b) Jika Fhitung > Ftabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

g. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Siregar (2017:410): "Tujuan dilakukan uji signifikan secara parsial dan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas adalah untuk mengukur secara terpisah dampak yang ditimbulkan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (*independent*)".

sebagai berikut:

1) Membuat Hipotesis Variabel

a. Variabel Kondisi Kerja

Ho=Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Ha=Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

b. Variabel Komunikasi Interpersonal

Ho=Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja.

Ha= Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja.

2) Menentukan taraf signifikan (α) = 5% atau 0,05

3) Menetukan t hitung dan t tabel

a) Menentukan t hitung

Nilai t hitung diperoleh dengan menggunakan *software* SPSS Versi 19 *for windows*.

b) Menentukan t tabel

Hasil uji (t hitung) akan dibandingkan dengan t tabel. Nilai t tabel diperoleh dengan melihat signifikansi 0,05.

4) Kaidah pengujian

a) Jika t hitung ≤ t tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

b) Jika t hitung>t tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kondisi kerja dan komunikasi internasional terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Responden dalam penelitian ini paling banyak berjenis kelamin Perempuan, mayoritas berusia 49 sampai 53 tahun, mayoritas berpendidikan Sarjana S1, mayoritas memiliki pangkat Penata Muda Tingkat I dan golongan (III/b), sebagian besar memiliki penghasilan perbulan Rp. 3.500.000,00 - Rp. 4.499.999,00, mayoritas pegawai memiliki masa kerja 26 sampai 31 tahun, sebagian besar berstatus sudah menikah dan sebagian besar memiliki jumlah tanggungan sebanyak 3-4 orang.
2. Persamaan regresi berganda Y = 1,567 + 0,512 X1 + 0,135 X2, Hasil koefisien korelasi berganda (R) diperoleh nilai sebesar 0,710 yang artinya variabel Kondisi Kerja dan komunikas interpersonal memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel kepuasan kerja. Sedangkan untuk hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,504. dapat kontribusi 2 variabel sebesar 50,40% oleh variabel kondisi kerja (X1) dan faktor komunikasi interpersonal(X2), sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.
3. Berdasarkan dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung (25,903) > F Tabel

(3,18) dengan signifikansi 0,000 < Sig 0,05. Hal ini menunjukkan kondisi kerja dan komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

4. Pada hasil uji t pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja diketahui nilai t hitung variabel kondisi kerja sebesar 4.945 > 2,00758, dimana t tabel di cari pada distribusi nilai r tabel statistik pada signifikansi 0,000 ≤ 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_o diterima dan H_a ditolak artinya kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.
5. Pada hasil uji t pengaruh komunikasi Interpersonal terhadap kepuasan kerja nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel 1.274 ≤ 2,00758, dan nilai sig diketahui nilai 0,208 ≥ 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_o ditolak dan H_a diterima artinya komunikasi interpersonal tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

B. Saran

Dari hasil penelitian dt atas dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan sebagau berikut:

1. Untuk meningkatkan kondisi kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota pontianak diharapkan bisa meningkatkan kualitas pelayanannya kepada masyarakat dengan cara meningktakan kecepatan dan ketepantan dalam melayani masyarakat.

2. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak diharapkan dapat meningkatkan komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawainya dengan cara pimpinan mendekatkan diri kepada pegawai dan menjalin komunikasi interpersonal langsung sesuai dengan yang diinginkan oleh pegawainya.
3. Jika kondisi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja maka disarankan untuk Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak untuk terus berupaya memperbaiki dan meningkatkan fasilitas bagi pegawai di tempat kerja karena dengan kondisi kerja yang baik akan mendukung pegawai dalam bekerja mewujudkan kepuasan kerja pegawai. Selain itu juga perlu membina hubungan baik diantara pegawai sebagai anggota intansi baik sesama pegawai maupun dengan pimpinan sehingga menumbuhkan kepuasan kerja dalam diri pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Busro, Muhammad. 2020 **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Prenadamedia Group

Edison, Emron, Yohny, Anwar, Imas, Komariyah. 2018 **Manjamen Sumber Daya Manusia**, Alfabeta Cv.

Ghozali, Imam. 2016. **Aplikasi Ananlisis Multivariete.** Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Bumi Aksara, Jakarta.

Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2017. **Perilaku Dan Budaya Organisasi.** PT. Refika Aditama, Bandung.

Muhammad, Arni. 2015. **Komunikasi Organisasi.** Bumi Aksara, Jakarta.

Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah dan peraturan Walikota Pontianak Nomor 67 2016 tentang kedudukan.

Safri, Hayanudin, Desmawaty Hasibuan, Elvina. 2019 Pengaruh Komunikasi Efektivitas Kepemimpinan Dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten LabuhanBatu. **Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Akuntansi.** Vol. 01 (02). 2019

Siregar, Syofian. 2017. **Statistik Parametik Untuk Penelitian Kuantitatif.**PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono. 2018 **Metode Penelitan Kuatitatif, Kualitatif, dan R&D.** CV.Alvabeta. Bandung.

Syafitri, Irvina Eka, dan Rofiatun Zakiah. 2016 Hubungan Pekerjaan Kondisi Kerja Dan Mutu Hubungan Antar Pribadi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat. **Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat.** Vol. 05 (04) 2016.

Wibowo, 2017**. Manajemen Kinerja,** PT Rajagrafindo Persada.

Widodo, Eko Suparno. 2018. **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.** Pustaka Pelajar. Bandung.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadiran ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kondisi Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak".** Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekomoni dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Selama penulisan skripsi ini, penulisan banyak sekali memperoleh bantu bimbingan, do'a, motivasi dan semangat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulisan ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Doddy Irwan, S.T., M.Eng selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak
2. Bapak Dedi Hariyanto, S.E., M.M selaku dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Heni Safitri, S.E., M.M selaku wakil dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
4. Bapak Dr. H. Helman Fachri, S.E., M.M selaku dosen pembimbing utama saya yang memberikan banyak masukan serta arahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak Sukardi, S.E., M.M selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan banyak masukan serta arahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Samsuddin, S.E., M.Si selaku dosen PA Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh Staf Akademik pada Universitas Muhammadiyah Pontianak atas segala bantuan dan dukungan.
8. Kedua Orang Tua serta adik saya Yuliana Ananda yang telah memberikan semangat, baik itu berupa do'a moril dan materi kepada peneliti, maupun nasehat-nasehat yang dapat membagun semangat peneliti untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Pihak Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di intansi tersebut.
10. Rekan-rekan Mahasiswa Angkatan 2015 khususnya Program Studi Manajemen yang tidak dapat sebutkan satu persatu, terima kasih atas dukungannya

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan yang masih harus diperbaiki. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaaan skripsi ini. Semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi siapa saja yang membacanya. Trima kasih.

Pontianak, 30 April 2021
Peneliti

Riski Ananda
151310398

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kondisi kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak. Penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, dengan jumlah responden sampel sebanyak 54 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, koefisien korelasi berganda, koefisien korelasi (R), koefisien determasi (R^2), dan uji pengaruh simultan (uji F), uji pengaruh parsial (uji T).

Dari hasil regresi linier berganda menunjukkan persamaan Y = 1,567 + 0,512 X1 + 0,135X2, nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah sebesar 0,710, nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,504 atau 50,4%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kondisi Kerja dan Komunikasi Interpersonal memberikan pengaruh sebesar 49,6% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya merupakan peranan yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, nilai Fhitung > Ftabel, yaitu 25,903 > 3,18 sedangkan tingkat signifikansi dengan nilai sebesar 0,000< 0,05. Hasil uji kelayakan regresi (Uji F) menyatakan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya model regresi linier dapat digunakan untuk memprediksi nilai Kondisi Kerja dan Komunukiasi Interpersonal yang dipengaruhi oleh variabel Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak, nilai signifikansi 0,000 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima artinya Kondisi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

Pengaruh variabel Komunikasi Interpersonal terhadap kepuasan kerja Pada hasil uji t diketahui nilai signifikansi 0,208 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_o diterima artinya variabel Komunikasi Interpersonal tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

Kata Kunci: **Kondisi Kerja, Komunikasi Interpersonal, Kepuasan Kerja Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kota Pontianak**

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR i
ABSTRAK iii
DAFTAR ISI iv
DAFTAR TABEL vi
DAFTAR GAMBAR viii
DAFTAR LAMPIRAN ix
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 8
C. Pembatasan Masalah 8
D. Tujuan Penelitian.....9
E. Manfaat Penelitian.....9
F. Kerangka Pemikiran 10
G. Metode Penelitian.....14
1. Jenis Penelitian.....14
2. Teknik Pengumpulan Data 14
3. Populasi dan Sampel 15
4. Variabel penelitian 16
5. Skala Pengukuran.....17
6. Teknik Analisis Data 18
BAB II LANDASAN TEORI
A. Manajemen Sumber Daya Manausia.....25
B. Kondisi Kerja 26
C. Komunikasi Interpersonal 27
D. Kepuasan Kerja 29

BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN
A. Sejarah Singkat Intansi 34
B. Visi dan Misi 35
C. Tugas Pokok dan Fungsi 35
D. Struktur Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Pontianak.....36
E. Jam Kerja dan Hari Kerja.....62
F. Gaji dan Tunjangan 63
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN
A. Karakteristik Responden 65
B. Uji Instrumen.....70
C. Analisis Uji Asumsi Klasik.....73
D. Analisis Regresi Linier Berganda 75
E. Analisis Koefisien Korelasi Berganda 77
F. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....77
G. Hasil Uji F 78
H. Hasil Uji T.....79
BAB V PENUTUP
A. Kesimpulan.....81
B. Saran.....82
DAFTAR PUSTAKA 85

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Bidang Pelayanan Tahun 2020 4
Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Menurut Bagian Tahun 2020 4
Tabel 1.3 Tingkat Absensi Pegawai Tahun 2017-2019 5
Tabel 1.4 Terlambat Masuk Dan Pulang Awal Tahun 2017-2019..... 6
Tabel 1.5 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017..... 6
Tabel 1.6 Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Tahun 2017-2019..... 7
Tabel 1.7 Jumlah Pegawai Yang Melakukan Sanksi Pelanggaraan Disiplin Tahun 2017-2019 7
Tabel 1.8 Skala Likert. 17
Tabel 1.9 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan..... 22
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... 66
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 67
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 67
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian..... 68
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan/Ruang..... 68
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja..... 69
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Per Bulan..... 69
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan..... 70
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Tanggungan 70
Tabel 4.10 Hasil Validitas Variabel Kondisi Kerja (X1)..... 71
Tabel 4.11 Hasil Validitas Variabel Komunkasi Interpersonal (X2)..... 72
Tabel 4.12 Hasil Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)..... 72
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas..... 73
Tabel 4.14 Hasil Uji normalitas 74
Tabel 4.15 Hasil Uji Linieritas..... 75
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolonieritas 76
Tabel 4.17 Hasil Regresi Linier Beganda 77
Tabel 4.18 Hasil Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determasi (R^2) 78
Tabel 4.19 Hasil Uji F..... 80
Tabel 4.20 Hasil Uji t..... 81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran 13
Gambar 3.1 Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak 38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner 86
Lampiran 2 Karakter Responden 92
Lampiran 3 Tabulasi Kondisi Kerja 96
Lampiran 4 Tabulasi Komunikasi Interpersonal 98
Lampiran 5 Tabulasi Kepuasan Kerja 100
Lampiran 6 Hasil Uji Kondisi Kerja 105
Lampiran 7 Hasil Uji Komunikasi Interpersonal 106
Lampiran 8 Hasil Uji Kepuasan Kerja 108
Lampiran 9 Hasil Uji SPSS 113
Lampiran 10 Hasi Uji Normalitas 114
Lampiran 11 Hasil Uji Linieritas 115
Lampiran 12 Hasil Uji Moltikolinieritas 116
Lampiran 13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda 117
Lampiran 14 Hasil Uji Korelasi dan Determinasi 118
Lampiran 15 Hasil Uji F dan Uji T 119