



**PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
DINAS PETERNAKAN KABUPATEN JOMBANG**

*(THE INFLUENCE OF COMMUNICATION, WORK ENVIRONMENT AND  
COMPENSATION ON JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES OF THE  
JOMBANG DISTRICT LIVESTOCK SERVICE OFFICE)*

**SKRIPSI**

Oleh :

PERDANA ELIZOLINES ANSORI

NIM 150810201123

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS JEMBER**

**2019**



**PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DINAS  
PETERNAKAN KABUPATEN JOMBANG**

*THE INFLUENCE OF COMMUNICATION, WORK ENVIRONMENT AND  
COMPENSATION ON JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES OF THE  
JOMBANG DISTRICT LIVESTOCK SERVICE OFFICE*

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh:

**PERDANA ELIZOLINES ANSORI**

**NIM 150810201123**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2019**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Perdana Elizolines Ansori

NIM : 150810201123

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul : PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
DINAS PETERNAKAN KABUPATEN JOMBANG

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 5 Agustus 2019

Yang menyatakan,

Perdana Elizolines Ansori

NIM 150810201123

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA  
DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN DINAS PETERNAKAN KABUPATEN

JOMBANG

Nama Mahasiswa : Perdana Elizolines Ansori  
NIM : 150810201123  
Jurusan : Manajemen



**NIM** : 150810201123  
**Jurusan** : Manajemen  
**Konsentrasi** : Manajemen Sumber Daya Manusia

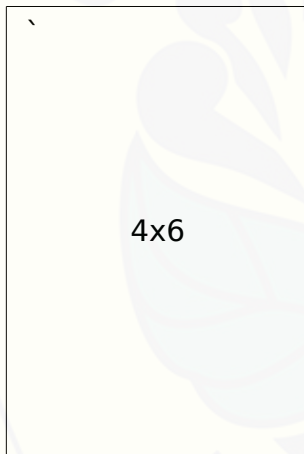
telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal :

**22 Agustus 2019**

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Ketua** : Dewi Prihatini, S.E., M.M., Ph.D. : (.....)  
NIP. 196903291993032001  
**Sekretaris** : Chairul Saleh, S.E., M.Si. : (.....)  
NIP. 196903061999031001  
**Anggota** : Dra. Susanti Prasetyaningtyas, M.Si : (.....)  
NIP. 196609181992032002



Mengetahui/Menyetujui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA

NIP. 19710727 199512 1 001

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, saya ucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk tanggung jawab, bakti, dan ungkapan terimakasih yang tidak terkira kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba-Nya untuk kemudahan penyusunan skripsi ini.
2. Orang tua saya Bapak Saiful Ansori dan Ibu Tiarlin Ariesty Tanjung yang tercinta yang selalu mendoakan, memotivasi, dan memberikan kasih sayang serta pengorbanan sampai saat ini.
3. Adik saya Daniel Euzolines Ansori dan Rade Danuarta Elizolines Ansori serta paman (tulang) saya Tuahman Marulianton Purba yang telah membantu, membimbing, dan mendukung semua langkah yang saya pilih.
4. Keluarga besar Purba Tanjung dan Hobir.
5. Guru-guru yang telah mengajar dan mendidiku di TK, SMP, SMA, Kuliah, dan tempat mengaji.
6. Keluarga besar KSPM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
7. Teman-teman Expired; Aisyah Nadhira, Melati Putri, Istifarin Febri, Anang Wahyu, Regina Maya, Muhammad Anugrah, Bagas Putra, Miftah Privian, Elvira Dwi, Wildatul Hasanah, Haritsulamnu Osly, Rasikh Hardilegawa.
8. Sahabat saya yang telah membantu; Baguswirata Jaya, Bagasdikara Jaya, Reza Nugraha, Rizky Gusti, Abi Rahmat, Elia Isnawati, Ahmad Rizal, Yasmin Setya, Nizar Ramadhan, dan teman-teman lain yang telah mengisi hidup saya.
9. Almamater Universitas Jember yang aku banggakan.

**MOTTO**

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kadar kesanggupannya”

**(QS.Al – Baqarah : 286)**

“Belajar dari kemarin, hidup untuk hari ini dan berharap untuk hari esok. Dan yang terpenting jangan sampai berhenti bertanya”

**(Albert Einstein)**

“Mulailah darimana anda berada, gunakan yang anda miliki dan lakukan apa yang anda bisa”

**(Athur Ashe)**

“Ora et Labora”

**(Benjamin Franklin)**

“Bukan kesulitan yang membuat takut. Tapi ketakutan yang membuat sulit.”

**(Anonim)**

*“A life without a risk is a life unlived”*

**(Anonim)**

## RINGKASAN

**Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Peternakan Kabupaten Jombang;** Perdana Elizolines Ansori; 150810201123; 2019; 82 Halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Dinas peternakan mempunyai tugas pokok pelaksanaan, pelayanan dan pengawasan serta bimbingan teknis peternakan dan kesehatan hewan. Dalam melaksanakan tugasnya pemerintah kabupaten Jombang mengharapkan karyawan dinas peternakan memiliki komunikasi yang bagus agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam bekerja, dengan adanya komunikasi yang bagus kerja sama akan terjalin dengan baik. Selain komunikasi yang bagus pemberian kompensasi harus juga sesuai agar karyawan lebih termotivasi dalam berkerja. Disamping itu lingkungan kerja yang nyaman juga menunjang karyawan dalam bekerja, karena dengan lingkungan kerja yang aman dan nyaman karyawan akan merasa betah bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektivitas perusahaan, kinerja karyawan didukung dengan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Sebuah perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila kinerja karyawannya juga tidak mengalami peningkatan apalagi dengan semakin tingginya tingkat persaingan yang ada dalam dunia bisnis. Komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu hal tersebut perlu di perhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner, wawancara, dan studi pustaka pada karyawan Dinas Peternakan Kabupaten Jombang sebanyak sembilan puluh empat responden. Metode analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda dengan variabel bebas yaitu komunikasi, lingkungan kerja, dan kompensasi, serta variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Data primer diperoleh peneliti dari objek penelitian secara langsung melalui kuesioner dan wawancara, serta data sekunder diperoleh peneliti dari objek penelitian secara tidak langsung melalui media perantara dari jurnal dan artikel.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Peternakan Kabupaten Jombang. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Peternakan Kabupaten Jombang. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Peternakan Kabupaten Jombang.



## SUMMARY

***Effects of Communication, Work Environment, and Compensation on Employee Job Satisfaction of the Animal Husbandry Office of Jombang Regency; Prime Elizolines Ansori; 150810201123; 2019; 83 pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.***

*Animal Husbandry Department has the main tasks of implementation, service and supervision as well as technical guidance for animal husbandry and animal health. In carrying out the task, the Jombang district government hopes that the animal husbandry official has good communication to avoid misunderstandings in working, with good communication the cooperation will be well established. In addition to good communication, compensation must also be appropriate so that employees are more motivated to work. Besides that a comfortable work environment also supports employees in working, because with a safe and comfortable work environment employees will feel at home working and completing work well. Employee performance is one measure that is often used in determining company effectiveness, employee performance is supported by employee satisfaction with their work. A company will not be able to develop if the performance of its employees also does not increase especially with the increasing level of competition in the business world. Communication, work environment and compensation have an influence in increasing employee job satisfaction. Therefore, the company needs to pay attention to improving employee performance.*

*This research was categorized as an explanatory research using a quantitative approach. The data collection method was carried out by distributing questionnaires, interviews, and literature study to the employees of the Livestock Service Office of Jombang Regency as many as ninety four respondents. The method of data analysis uses Multiple Linear Regression Analysis with independent variables namely communication, work environment, and compensation, and the dependent variable is job satisfaction. Primary data were obtained by researchers from research objects directly through questionnaires and interviews, and secondary data were obtained by researchers from research objects indirectly through intermediary media from journals and articles.*

*The results of this study indicate that communication has a positive and significant effect on job satisfaction of Jombang District Animal Husbandry Department employees. The work environment has a positive and significant effect on job satisfaction of Jombang District Animal Husbandry Department employees. . Compensation also has a positive and significant effect on job satisfaction of Jombang District Animal Husbandry Department employees.*

## PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Peternakan Kabupaten Jombang”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat pendidikan sebagai tugas akhir guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi Program Strata 1 (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa karya tulis ini tidak mungkin terselesaikan tanpa bantuan, dukungan dan petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu tidak ada kata yang layak untuk menghargai selain ucapan terima kasih sebesar-besarnya untuk semua pihak yang terkait dalam penulisan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dr. Novi Puspitasari, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jember.
3. Hadi Paramu, M.B.A., Ph.D. selaku Koordinator Progam Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Drs. Budi Nurhardjo, M.Si. selaku Dosen Pembimbing I dan Wiji Utami, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan, saran, pikiran, waktu dan kesabaran yang penuh dalam mengarahkan penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
5. Tim penguji Dewi Prihatini, S.E., M.M., Ph.D., Chairul Saleh, S.E., M.Si., dan Dra. Susanti Prasetyaningtias, M.Si. yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran guna menguji sehingga menyempurnakan skripsi ini.
6. Drs. Nyoman Gede Krishnabudi, M.Agb. selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA) yang telah memberikan arahan dalam pengambilan program kuliah dari awal sampai akhir.
7. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang turut membantu dalam proses perkuliahan dan penyelesaian tugas akhir

8. Kedua orang tuaku tercinta Bapak Saiful Ansori dan Ibu Tiarlin Ariesty Tanjung yang sudah membesarkan dan memberikan rezeki halal serta doa-doa terbaik untukku.
9. Adik-adik saya tercinta Daniel Euzolines Ansori dan Rade Danuarta Elizolines Ansori serta Paman (*tulang*) saya Tuahman Marulianton Purba yang selalu memberi semangat dan do'a.
10. Keluarga besar Purba Tanjung dan keluarga besar Hobir.
11. Keluarga Expired yaitu Aisyah Nadhira, Anang Wahyu, Amru Machyoga, Bagas Putra, Elvira Dwi, Haritsulamnu Osly, Istifarin Febri, Muhammad Anugrah, Melati Putri, Miftah Privian, Rasikh Hardilegawa, Regina Maya, dan Wildatul Hasanah terimakasih atas dukungannya selama ini dan kesediaannya berteman dengan saya.
12. Sahabat saya lainnya yaitu Bagus Wirata, Bagas Dikara, Reza Nugraha, Muhammad Yonky, Elia Isnawati, Yasmin Setya, Chintya Dharma, Rizky Gusti, dan semua saya yang selalu memberikan semangat dan dukungan.
13. Keluarga besar Horas Jember.
14. Keluarga besar KSPM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember atas pengalaman dan kekeluargaanya.
15. Seluruh mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen angkatan tahun 2015.
16. Teman-teman dari SD hingga kuliah yang selalu memberikan waktu untuk menikmati bermain dan belajar bersama kalian.
17. Dan semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Tuhan membalas semua budi baik yang diberikan kepada penulis selama ini, penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi semua pihak.

Jember, 3 Juli 2019  
Penulis,

Perdana Elizolines Ansori  
NIM 150810201123

DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>MOTTO</b> .....	vii
<b>RINGKASAN</b> .....	viii
<b>SUMMARY</b> .....	ix
<b>PRAKATA</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>1.1.</b> .....Latar Belakang .....	1
<b>1.2.</b> .....Rumus an Masalah .....	5
<b>1.3.</b> .....Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	6
1.3.2 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	7
<b>2.1 Landasan Teori</b> .....	7
2.1.1 Komunikasi .....	7
2.1.2 Lingkungan Kerja .....	10
2.1.3 Kompensasi .....	13
2.1.4 Kepuasan Kerja .....	16

<b>2.2 Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>19</b>
<b>2.3 Kerangka Konseptual .....</b>	<b>22</b>
<b>2.4 Hipotesis Penelitian .....</b>	<b>23</b>
a. Hipotesis 1 .....	23
b. Hipotesis 2 .....	23
c. Hipotesis 3 .....	24
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>25</b>
<b>3.1 Rancangan Penelitian .....</b>	<b>25</b>
<b>3.2 Populasi dan Sampel .....</b>	<b>25</b>
3.2.1 Populasi .....	25
3.2.2 Sampel .....	25
<b>3.3 Jenis Dan Sumber Data .....</b>	<b>25</b>
3.3.1 Jenis Data .....	25
3.3.2 Sumber Data.....	26
<b>3.4 Metode Pengumpulan Data .....</b>	<b>26</b>
<b>3.5 Identifikasi Variabel .....</b>	<b>27</b>
<b>3.6 Definisi Operasional Variabel.....</b>	<b>27</b>
a. Variabel Bebas atau Independent Variable (X) .....	27
b. Variabel Terikat atau Dependent Variable (Y) .....	29
<b>3.7 Skala Pengukuran Variabel .....</b>	<b>29</b>
<b>3.8 Metode Analisis Data .....</b>	<b>30</b>
3.8.1 Uji Validitas .....	30
3.8.2 Uji Reliabilitas .....	31
3.8.3 Uji Normalitas Data .....	31
3.8.4 Metode Analisis Regresi Linear Berganda.....	31
3.8.5 Metode Asumsi Klasik .....	32
a. Uji Multikolinieritas .....	32
b. Uji Heterokedastisitas .....	32
3.8.6 Uji Hipotesis (Uji-t) .....	33
<b>3.9 Kerangka Pemecahan Masalah .....</b>	<b>34</b>
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>36</b>
<b>4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....</b>	<b>36</b>

4.1.1 Profil Dinas Peternakan Kabupaten Jombang.....	36
4.1.2 Visi.....	37
4.1.3 Misi.....	37
4.1.4 Struktur Organisasi.....	37
<b>4.2 Deskripsi Statistik.....</b>	<b>38</b>
4.2.1 Karakteristik Responden .....	38
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	41
a. Deskripsi Variabel Komunikasi .....	41
b. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja .....	42
c. Deskripsi Variabel Kompensasi .....	44
d. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja .....	45
<b>4.3 Hasil Analisis Data .....</b>	<b>47</b>
4.3.1 Uji Validitas .....	47
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	47
4.3.3 Uji Normalitas Data .....	48
4.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda .....	49
4.3.5 Uji Asumsi Klasik .....	50
4.3.6 Uji Hipotesis (Uji-t) .....	52
<b>4.4 Pembahasan .....</b>	<b>53</b>
4.4.1 Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja.....	53
4.4.2 Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	55
4.4.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	57
<b>BAB 5. Penutup.....</b>	<b>59</b>
<b>5.1 Kesimpulan .....</b>	<b>59</b>
<b>5.2 Saran .....</b>	<b>59</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>60</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>62</b>

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu .....	21
4.1 Karakteristik Jenis kelamin.....	39
4.2 Karakteristik Usia.....	39
4.3 Karakteristik Tingkat Pendidikan.....	40
4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel komunikasi.....	41
4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel lingkungan kerja...	43
4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel kompensasi.....	44
4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel kepuasan kerja.....	45
4.8 Hasil Uji Validitas .....	47
4.9 Hasil Uji Reliabilitas .....	48
4.10 Hasil Uji Normalitas .....	49
4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	49
4.12 Hasil Uji Multikolinieritas .....	51
4.13 Hasil Uji t .....	53

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual .....	23
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah .....	34
4.1 Struktur Organisasi Dinas Peternakan Kabupaten Jombang.....	38
4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	52





DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	62
Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden.....	66
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas.....	78
Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas.....	82
Lampiran 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	84
Lampiran 6. Tabel Rsquare.....	84
Lampiran 7. Tabel Uji F.....	85
Lampiran 8. Tabel Uji t.....	85
Lampiran 9. Hasil Uji Multikolinieritas.....	86
Lampiran 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	86
Lampiran 11. Hasil Uji Normalitas .....	87
Lampiran 12. Tabel t.....	87

## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan makhluk sosial, yang dalam kehidupan sehari-hari tidak lepas dari berbagai masalah terutama yang berhubungan dengan organisasi. Organisasi sebagai suatu wadah untuk setiap orang untuk menyalurkan aspirasinya. Seperti dalam dunia kerja, setiap individu yang masuk dalam dunia kerja akan berinteraksi antar individu dan berkontribusi dalam organisasi tempat dia bekerja. Berhasil atau tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh organisasi memerlukan perencanaan dan pengelolaan manajemen yang baik. Manusia selalu berperan aktif dalam kegiatan organisasinya karena dalam kegiatan dalam organisasi manusia sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan dari organisasi tersebut. Kegiatan operasional suatu perusahaan berkaitan erat dengan pemberdayaan sumberdaya manusia yang ada di perusahaan tersebut secara efektif dan efisien. Memiliki sumberdaya manusia yang berkompeten merupakan asset yang bagus dalam melancarkan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Apabila perusahaan dapat memberdayakan sumberdaya manusianya dengan efektif dan efisien, maka perusahaan akan dapat mencapai tujuannya dengan baik.

Manusia sebagai makhluk sosial dituntut untuk saling berinteraksi demi melangsungkan hidup. Apapun aktivitas, profesi bahkan kegiatan paling kecil yang dilakukan sehari-hari interaksi sangatlah diperlukan. Interaksi memang identik dengan komunikasi dengan orang-orang sekitar. Saling adanya interaksi untuk tujuan tertentu dalam konsep pemahaman yang sama maka didirikanlah suatu organisasi. Semua anggota organisasi saling berinteraksi/berkomunikasi dengan tujuan yang sama. Dalam praktek secara nyata masalah yang berkaitan dengan komunikasi selalu muncul dalam kegiatan berorganisasi.

Salah satu hal yang tidak dapat dihindarkan dalam kehidupan manusia adalah komunikasi. Komunikasi yang baik perlu dibangun agar terjalin hubungan yang harmonis. Begitu juga dalam kehidupan berorganisasi komunikasi merupakan sarana pertukaran informasi antar anggota organisasi. Sedangkan

menurut Flippo dalam Mangkunegara (2016:145) komunikasi adalah suatu aktivitas yang menyebabkan seseorang menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh sang pembicara atau penulis. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, komunikasi dapat diartikan proses perpindahan suatu ide, informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain dapat menginterpretasikan sesuai tujuan yang dimaksud. Dengan berkomunikasi kita dapat bekerja sama dengan orang lain secara baik, sehingga tujuan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang dibuat pada awalnya dan akan membuat karyawan merasa puas bekerja di dalamnya. Selain bekerja sama yang baik, saling berkomunikasi dapat menimbulkan lingkungan kerja yang nyaman.

Perusahaan juga harus memberikan perhatian kepada kebutuhan dan keinginan karyawannya. Keselarasan antara kenyataan yang diberikan perusahaan dan yang diharapkan oleh karyawan dapat memberikan dampak tersendiri bagi perusahaan. Karyawan memerlukan faktor pendukung yang mampu memberikan kepuasan agar dapat melaksanakan perkerjaannya dengan baik. Salah satu faktor tersebut adalah lingkungan kerja. Nitisemito (2010) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan perusahaan kepada dirinya”. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman kepada para karyawan serta dapat meningkatkan kepuasan kerjanya juga produktivitasnya. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi para karyawan. Jika para karyawan senang terhadap lingkungan tempat dia bekerja, maka dia akan betah melakukan aktivitas sehingga waktu kerja akan dipergunakan secara efektif dan efisien. Lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor penting yang dapat menunjang kelangsungan hidup perusahaan. Faktor lain yang tidak kalah penting yang dapat memberikan kepuasan karyawan adalah besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Handoko (2014: 155) mengatakan bahwa “kompensasi adalah segala sesuatu yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan”. Bila kompensasi diberikan secara benar, maka karyawan akan merasa lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena kompensasi

merupakan sumber penghasilan demi kelangsungan hidup karyawan itu sendiri dan keluarganya. Tingkat besar kecilnya kompensasi berdasarkan pada tingkat pendidikan, tingkat jabatan dan masa kerja. Perusahaan menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal. Tingkat kompensasi *absolute* karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan tingkat kompensasi *relative* menunjukkan status, martabat mereka. Oleh karena itu, apabila kompensasi yang diberikan perusahaan dianggap kurang memadai oleh para karyawan, prestasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja mereka juga bisa menurun secara drastis.

Menurut Handoko (2014: 193) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sedangkan Mangkunegara (2016: 117) mengemukakan bahwa “suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya”. Kepuasan kerja karyawan mencerminkan perasaan karyawan tersebut terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala hal yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karyawan akan merasa puas dalam berkerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek pada dirinya menyokong begitu juga sebaliknya apabila aspek-aspek tersebut tidak menyokong, maka karyawan akan merasa tidak puas dan dapat merugikan perusahaan.

Fenomena yang terjadi pada Dinas Peternakan Kabupaten Jombang, menurut Bapak Agus (kepala bidang agribisnis) “terdapat beberapa karyawan merasa kurang puas dan percaya diri akan pekerjaannya. Terlihat dari sikap beberapa karyawan Dinas Peternakan Kabupaten Jombang yang tidak baik yaitu sering meninggalkan tempat kerja, terlihat mereka tidak betah dalam kantor dan juga pada saat diadakan rapat atau pertemuan karyawan terlihat kurang aktif”. Berdasarkan dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan Dinas Peternakan Kabupaten Jombang bahwa karyawan merasa insentif yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, suasana didalam kantor terkesan kaku, dan juga pekerjaan yang dibebankan kurang sesuai dengan kemampuan karyawan itu sendiri. Hal ini perlu pemberian rangsangan kepada karyawan untuk

meningkatkan rasa puas karyawan agar dapat bekerja semaksimal mungkin, contohnya sarana dan prasarana di dalam kantor yang harus selalu diperhatikan apakah itu membantu karyawan atau malah menghambat kerja karyawan selain itu, suasana didalam kantor yang dibuat nyaman mungkin seperti adanya selingan senda gurau antar karyawan, kemudian perlu adanya dorongan kepada karyawan untuk menyampaikan pendapatnya pada saat rapat atau pertemuan, pemberian insentif yang menarik disetiap rapat atau event. Selain itu juga lokasi kantor Dinas Peternakan Kabupaten Jombang yang berada pada jalur lintas provinsi yang menyebabkan udara di kantor yang terasa panas dan juga polusi kendaraan yang masuk kedalam ruangan mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Dinas Peternakan Kabupaten Jombang mempunyai tugas pokok pelaksanaan, pelayanan dan pengawasan serta bimbingan teknis peternakan dan kesehatan hewan. Dalam melaksanakan tugasnya pemerintah kabupaten Jombang mengharapkan karyawan dinas peternakan memiliki komunikasi yang bagus agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam bekerja, dengan adanya komunikasi yang bagus kerja sama akan terjalin dengan baik. Selain komunikasi yang bagus pemberian kompensasi harus juga sesuai agar karyawan lebih termotivasi dalam berkerja. Disamping itu lingkungan kerja yang nyaman juga menunjang karyawan dalam bekerja, karena dengan lingkungan kerja yang aman dan nyaman karyawan akan merasa betah bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DINAS PETERNAKAN KABUPATEN JOMBANG”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat disimpulkan pokok permasalahan dari penelitian ini adalah :

- a. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Peternakan Kabupaten Jombang?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Peternakan Kabupaten Jombang?

- c. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Peternakan Kabupaten Jombang?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### 1.3.1 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan penelitian diatas, tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Peternakan Kabupaten Jombang.
- b. Untuk mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Peternakan Kabupaten Jombang.
- c. Untuk mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Peternakan Kabupaten Jombang.

#### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain :

- a. Bagi perusahaan  
Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dalam pengambilan keputusan, mengembangkan, meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Khususnya bagi karyawan dinas peternakan Jombang .
- b. Bagi akademisi  
Dengan adanya penelitian ini dapat memberi pengetahuan dan pembelajaran serta acuan bagi peneliti selanjutnya yang memiliki permasalahan sejenis.
- c. Bagi peneliti  
Mendapat pengalaman dan pengetahuan serta dapat menerapkan ilmu yang telah didapat selama kuliah dengan terjun langsung dalam permasalahan dunia kerja.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Komunikasi

##### a. Definisi komunikasi

Komunikasi merupakan dasar dari seluruh kegiatan manusia baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam bekerja. Menurut Flippo dalam Mangkunegara (2016:145) komunikasi adalah suatu aktivitas yang menyebabkan seseorang menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh sang pembicara atau penulis. Dari pengertian ahli diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu aktivitas pertukaran ide atau informasi yang dapat menyebabkan seseorang dapat memahami maksud dari komunikasi tersebut. Dengan berkomunikasi kita dapat bekerja sama dengan orang lain secara baik, sehingga tujuan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang dibuat pada awalnya dan akan membuat karyawan merasa puas bekerja di dalamnya.

##### b. Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi

Menurut Mangkunegara (2016: 148) ada dua tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu dari pihak komunikator (*sender*), dan dari pihak komunikan (*receiver*).

##### 1. Faktor dari pihak komunikator

##### a) Keterampilan komunikator

Komunikator sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara lisan maupun tulisan.

##### b) Sikap komunikator

Sikap komunikator sangat berpengaruh pada komunikan. Komunikator yang bersikap angkuh, maka informasi atau pesan akan ditolah oleh komunikan. Oleh karena itu seorang komunikator harus mampu bersikap meyakinkan komunikan terhadap pesan yang disampaikan.

##### c) Pengetahuan komunikator

Komunikator harus memiliki pengetahuan yang luas akan informasi yang disampaikan agar komunikan dapat menerima informasi dengan jelas.

##### d) Media saluran yang digunakan oleh komunikator

Media saluran komunikasi sangat membantu dalam penyampaian informasi. Komunikator perlu menggunakan media saluran komunikasi yang menarik perhatian komunikan.

2. Faktor dari pihak komunikan

a) Keterampilan komunikan

Keterampilan komunikan dalam mendengar dan membaca pesan yang disampaikan. Pesan yang disampaikan komunikator akan dapat dimengerti dengan jelas apabila komunikan memiliki keterampilan mendengar dan membaca.

b) Sikap komunikan

Sikap komunikan sangat mempengaruhi efektif tidaknya proses komunikasi. Misalnya, komunikan meremehkan komunikator maka komunikasi tidak akan berjalan lancar dan pesan tidak berarti bagi komunikan.

c) Pengetahuan komunikan

Komunikan yang memiliki pengetahuan yang luas akan mudah menginterpretasikan idea tau pesan yang disampaikan kepadanya.

d) Media saluran yang digunakan oleh komunikan

Media saluran komunikasi berupa alat indera pada komunikan.

Apabila ada gangguan pada alat indera komunikan maka jalannya komunikasi juga akan terganggu.

c. Indikator komunikasi

Mangkunegara (2016: 150) mengatakan terdapat beberapa indikator dari komunikasi, sebagai berikut:

1. Pemahaman, Merupakan suatu kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana yang disampaikan oleh komunikator. Dalam hal ini komunikan dikatakan efektif apabila mampu memahami secara tepat. Sedang komunikator dikatakan efektif apabila berhasil menyampaikan pesan secara cermat.

2. Kesenangan, Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani.

3. Pengaruh pada sikap, Apabila seorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu.



Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari di perkantoran. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita.

4. Hubungan yang makin baik, Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran, seringkali terjadi komunikasi dilakukan bukan untuk menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang-kadang terdapat maksud implisit di sebaliknya, yakni untuk membina hubungan baik.

d. Saluran komunikasi

Menurut Flippo dalam Mangkunegara (2016: 151) ada dua arah komunikasi, yaitu komunikasi arah keatas yang merupakan komunikasi dari bawahan ke atasan dan komunikasi kearah bawah yang merupakan komunikasi dari atasan ke bawahan. Berdasarkan pendapat tersebut arah komunikasi adalah sebagai berikut.

Arah komunikasi karyawan bawahan terhadap atasan, yaitu:

- a) Kontak secara tatap muka,
- b) Pertemuan secara periodik,
- c) Program “speak up” dimana karyawan diberikan nomor telepon untuk memanggil,
- d) Kotak keluhan tanpa nama,
- e) Wawancara,
- f) Kuesioner mengenai moral,
- g) Program penyuluhan karyawan,
- h) Dan sebagainya.

Arah komunikasi atasan terhadap karyawan bawahan, yaitu:

- a) Buku pedoman karyawan,
- b) Perintah berantai,
- c) Sistem pengeras suara,
- d) Surat kepada karyawan,
- e) Bulletin dinding dan poster,
- f) Laporan tahunan,
- g) Pertemuan kelompok,
- h) Dan sebagainya.

### 2.1.2 Lingkungan Kerja

a. Definisi lingkungan kerja

Nitisemito (2010) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat

mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan perusahaan kepada dirinya”. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman kepada para karyawan serta dapat meningkatkan kepuasan kerjanya juga produktivitasnya.

b. Jenis lingkungan kerja

Sedarmayanti (2001: 21) menyatakan jenis lingkungan kerja dibagi menjadi 2, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik.

Segala hal yang berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Yang termasuk lingkungan fisik adalah:

a) Sarana dan prasarana di tempat kerja

Sarana prasarana yang tersedia di tempat kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Sarana dan prasana diperlukan guna menunjang kegiatan atau aktivitas yang ada di perusahaan. Sarana dan prasarana yang bagus dapat menunjang kelancaran dan keselamatan kerja karyawan.

b) Penerangan cahaya di tempat kerja

Pencahayaan yang baik diperlukan untuk menunjang keselamatan dan kelancaran bekerja. Sejatinya cahaya dibagi menjadi dua yaitu: cahaya matahari (alami) dan cahaya lampu (buatan). Oleh karena itu agar pekerjaan berjalan lancar maka dibutuhkan cahaya yang terang namun tidak menyilaukan.

c) Temperatur di tempat kerja

Pada dasarnya tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan suhu tubuh yang normal. Secara umum kondisi panas atau dingin akan mengakibatkan penggunaan tenaga fisik yang meningkat sehingga tubuh akan merasa mudah lelah dan letih.

d) Kelembaban udara di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya kandungan air dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan memengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima dan melepaskan panas dari tubuhnya.

e) Kebisingan tempat kerja

Bising merupakan suara mengganggu dan menjengkelkan yang tidak disukai. Suara bising adalah suara yang dihindari, terlebih lagi apabila dalam melaksanakan pekerjaan, suara bising akan sangat mengganggu dan memecah konsentrasi

- f) Sirkulasi udara tempat kerja  
Oksigen merupakan kebutuhan manusia untuk melakukan metabolisme yang menghasilkan tenaga. Udara yang segar adalah udara yang kaya akan oksigen. Udara yang segar dan tidak terkontaminasi disukai oleh semua manusia. Dengan udara yang segar dan bersih manusia akan rileks dan bersemangat dalam bekerja.
- g) Dekorasi tempat kerja  
Tata letak ruang kerja berpengaruh dalam hal kenyamanan saat bekerja, baik itu perlengkapan atau alat-alat kerja maupun warna ruang kerja. Ruang kerja harus disusun dengan rapi dan memberi kenyamanan bagi orang didalamnya.
- h) Musik di tempat kerja  
Musik dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Menurut para ahli musik yang nadanya lembut dan sesuai dengan situasi dan kondisi pada saat itu akan meningkatkan semangat dan gairah untuk bekerja. Oleh karena itu, perlu pandai-pandai dalam memilih musik yang diputar di tempat kerja.
- i) Keamanan di tempat kerja  
Keamanan dalam bekerja merupakan salah satu pertimbangan yang dilakukan oleh karyawan. Dengan tingkat keamanan yang tinggi, maka karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Oleh karena itu, perlu adanya satuan petugas keamanan (satpam) dan fasilitas keamanan lainnya.

## 2. Lingkungan non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan tak kasat mata yang dapat mempengaruhi seseorang, biasanya berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan kerja dengan atasan, dengan bawahan dan sesama rekan kerja.

### c. Indikator lingkungan kerja

Menurut Nitisemito (2010: 110) terdapat beberapa indikator lingkungan kerja antara lain adalah:

- 1) Lingkungan kerja yang bersih. Lingkungan kerja yang bersih adalah lingkungan kerja yang terbebas dari sampah, kotoran dan polusi sehingga dengan lingkungan kerja yang bersih akan memberikan rasa nyaman.
- 2) Penerangan yang cukup tidak menyilaukan, yaitu cahaya dalam ruangan kerja tidak terlalu terang dan tidak terlalu gelap sehingga harus disesuaikan keseimbangan penerangannya.
- 3) Pertukaran sirkulasi udara yang baik yang menyehatkan badan.
- 4) Jaminan terhadap keamanan yang menimbulkan ketenangan. Keamanan mesin dan alat-alat produksi yang digunakan terjamin dan sesuai standar keamanan kerja.
- 5) Kebisingan yang mengganggu konsentrasi. Suasana yang nyaman dan jauh dari kebisingan sangat diperlukan karyawan dalam bekerja, karena jika suasana yang bising akan mengganggu konsentrasi kerja karyawan.

### 2.1.3 Kompensasi

#### a. Definisi kompensasi

Handoko (2014: 155) mengatakan bahwa “kompensasi adalah segala sesuatu yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan”. Bila kompensasi diberikan secara benar, maka karyawan akan merasa lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena kompensasi merupakan sumber penghasilan demi kelangsungan hidup karyawan itu sendiri dan keluarganya.

#### b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi

Menurut Mangkunegara (2016:84) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu:

##### 1. Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar pajak penghasilan, gaji minimal, penetapan harga bahan baku, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi dalam menentukan kebijakan kompensasi.

##### 2. Penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan

Kebijakan dalam menentukan kompensasi juga dipengaruhi pada saat tawar menawar mengenai besarnya upah yang diterima karyawan. Hal ini dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut karyawan yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan perusahaan.

3. Standar dan biaya hidup karyawan  
Standar dan biaya hidup minimal karyawan juga dijadikan pertimbangan dalam menentukan kompensasi, agar kebutuhan dasar dapat terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya, maka karyawan akan merasa aman.
  4. Ukuran perbandingan upah  
Perbandingan tingkat upah karyawan perlu memperhatikan ukuran perusahaan, masa kerja dan tingkat pendidikan.
  5. Permintaan dan persediaan  
Kondisi pasar pada saat itu menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan kompensasi dengan memperhatikan tingkat persediaan dan permintaan pasar.
  6. Kemampuan membayar  
Perusahaan harus mengetahui seberapa besar kemampuannya membayar upah karyawan. Jangan sampai dalam menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan perusahaan.
- c. Indikator kompensasi
- Menurut Handoko (2014: 157) terdapat sejumlah indikator kompensasi, antara lain sebagai berikut:
- 1) Upah dan gaji, Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
  - 2) Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
  - 3) Tunjangan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya diluar upah/gaji guna menunjang kesejahteraan karyawan.
  - 4) Fasilitas pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti meja kerja, komputer kerja dan kenikmatan yang diperoleh karyawan.

d. Bentuk-bentuk kompensasi

Menurut Mangkunegara (2016:85) ada dua bentuk kompensasi karyawan, yaitu upah dan gaji yang merupakan bentuk kompensasi langsung, bentuk kompensasi tidak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan.

e. Tujuan kompensasi

Menurut Handoko (2014:156) Ada beberapa tujuan dalam pemberian kompensasi, yaitu:

1. Memperoleh personalia yang qualified  
Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik minat para tenaga kerja yang cakap. Karena perusahaan-perusahaan sedang bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat kompensasi harus sesuai dengan kondisi permintaan dan penawaran tenaga kerja.
2. Mempertahankan karyawan yang ada sekarang  
Jika tingkat kompensasi yang diberikan tidak kompetitif, maka banyak karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah hal itu maka tingkat kompensasi yang ditetapkan harus dijaga tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.
3. Menjamin keadilan  
Besarnya kompensasi harus dikaitkan dengan nilai relatif pekerjaan-pekerjaan. Pembayaran kompensasi yang diterima karyawan pada tingkatan yang sama tidak boleh jauh berbeda dengan pembayaran yang diterima para karyawan yang serupa di perusahaan-perusahaan lain.
4. Menghargai perilaku yang diinginkan  
Prestasi kerja yang baik, kesetiaan, pengalaman dan tanggung jawab serta perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.
5. Mengendalikan biaya-biaya  
Suatu program kompensasi yang rasional dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan dan mempertahankan sumberdaya manusia pada tingkat yang layak. Agar tidak banyak biaya keluar karena pembiayaan keluar masuknya sumberdaya manusia di perusahaan tersebut.
6. Memenuhi peraturan-peraturan legal  
Program kompensasi yang baik memperhatikan dan memenuhi peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi.

#### 2.1.4 Kepuasan kerja

##### a. Definisi kepuasan kerja

Menurut Handoko (2014: 193) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sedangkan Mangkunegara (2016: 117) mengemukakan bahwa “suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya”. Kepuasan kerja karyawan mencerminkan perasaan karyawan tersebut terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala hal yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karyawan akan merasa puas dalam berkerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek pada dirinya menyokong begitu juga sebaliknya apabila aspek-aspek tersebut tidak menyokong, maka karyawan akan merasa tidak puas dan dapat merugikan perusahaan.

##### b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Mangkunegara (2016: 117) kepuasan kerja berhubungan dengan variable-variabel atau faktor-faktor seperti berikut :

##### 1. *Turnover*

Kepuasan kerja yang tinggi biasanya dihubungkan dengan *turnover* yang rendah. Sedangkan karyawan yang kurang puas biasanya memiliki tingkat *turnover* yang lebih tinggi.

##### 2. Tingkat ketidakhadiran kerja

Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadiran kerja tinggi. Mereka sering tidak masuk kerja dengan alasan yang subjektif dan tidak logis.

##### 3. Umur

Karyawan usia tua cenderung lebih merasa puas dibandingkan karyawan usia muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, sedangkan karyawan muda biasanya mempunyai harapan tentang dunia kerjanya.

##### 4. Tingkat pekerjaan

Karyawan-karyawan yang menduduki tingkat yang lebih tinggi cenderung lebih puas dibandingkan dengan karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan lebih rendah. Karyawan pada tingkat pekerjaan lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang aktif dan baik dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran perusahaan

Ukuran perusahaan juga dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Besar kecilnya perusahaan berhubungan dengan komunikasi, koordinasi dan partisipasi karyawan.

c. Indikator kepuasan kerja

Luthans (2006:244) mengungkapkan terdapat sejumlah indikator kepuasan kerja, antara lain sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang apakah pekerjaan tersebut sudah sesuai dengan kemampuan yang dia miliki atau tidak.

2. Promosi

Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh berbeda pada kepuasan kerja karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.

3. Pengawasan

Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang memengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan dan dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh, seperti diilustrasikan oleh manajer yang memungkinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

4. Rekan kerja

Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu.

5. Kondisi kerja



Efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja.

d. Dampak Kepuasan Kerja

Beberapa dampak pekerja yang puas dan tidak puas terhadap pekerjaan menurut Robbins dan Judge (2015 : 52) adalah :

- 1) Keluar. Respons keluar mengarahkan perilaku untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan termasuk mencari sebuah posisi yang baru serta mengundurkan diri.
- 2) Suara. Respons suara termasuk secara aktif dan konstruktif mencoba untuk memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan.
- 3) Kesetiaan. Respons kesetiaan berarti secara pasif tetapi optimis menunggu kondisi membaik, termasuk berbicara untuk organisasi saat menghadapi kritikan eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang benar.
- 4) Pengabaian. Respons pengabaian secara pasif membiarkan kondisi-kondisi memburuk, termasuk absen atau keterlambatan kronis, berkurangnya usaha, dan tingkat kesalahan yang bertambah.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti lain sebelumnya, sehingga penelitian terdahulu ini dijadikan referensi dan dasar dalam melakukan penelitian. Meskipun variabel dan objeknya berbeda, namun tetap dapat dijadikan referensi. Penelitian yang dilampirkan berikut adalah penelitian yang menggunakan variabel komunikasi, lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja. Penyajian singkat penelitian terdahulu dapat dilihat pada table 2.1 Penelitian terdahulu.

Untuk melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa referensi dari peneliti sebelumnya yang dijadikan dasar dan pedoman dalam melakukan penelitian ini. Meskipun beberapa variabel tidak sama persis, akan tetapi setiap referensi memiliki variabel yang berkaitan dengan judul penelitian ini.

Referensi pertama adalah penelitian yang dilakukan oleh Makarawung Seidy, Adolfina, dan Ferdy Roring (2018) yang meneliti tentang pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan kantor Radio

Republik Indonesia (RRI) Manado. Variabel *independent* pada penelitian ini adalah komunikasi ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ), sedangkan variabel *dependent* penelitian ini adalah kepuasan kerja ( $Y$ ). Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan/kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 78 responden. Hasil dari penelitian ini adalah komunikasi ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ).

Referensi kedua adalah penelitian yang dilakukan oleh Made Bayu Indra dan Ida Bagus Ketut Surya (2016) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Bali Selatan. Variabel *independent* pada penelitian ini adalah kompensasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan promosi jabatan ( $X_3$ ), sedangkan variabel *dependent* penelitian ini adalah kepuasan kerja ( $Y$ ). Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan/kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 74 responden. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan promosi jabatan ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ).

Referensi ketiga adalah penelitian yang dilakukan oleh Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono (2014) yang meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang. Variabel *independent* pada penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non-fisik ( $X_2$ ) sedangkan variabel *dependent* adalah kepuasan kerja ( $Y$ ). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 61 orang, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling sensus atau jenuh. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer dan sekunder. Sedangkan metode pengumpulan data dilakukan melalui kuosioner dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Referensi keempat adalah penelitian yang dilakukan oleh Ranisa Pranazhira dan Anggraini Sukmawati (2017) yang meneliti tentang Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Work Engagement Karyawan UKM Susu Kambing Kabupaten Bogor . Variabel *independent* pada penelitian ini adalah kompetensi ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ), sedangkan variabel *dependent* penelitian ini adalah kepuasan kerja ( $Y$ ). Metode yang digunakan adalah SPSS dan SEM PLS, pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan/kuesioner kepada semua karyawan. Hasil dari penelitian ini kompetensi ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) mempengaruhi kepuasan kerja ( $Y$ ).

Referensi kelima adalah penelitian yang dilakukan oleh Adam Emhil Akbar (2018) yang meneliti tentang analisis pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. SINAR SAN JAYA GLOBAL JEMBER. Variabel *independent* pada penelitian ini adalah stress kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ ), sedangkan variabel *dependent* penelitian ini adalah kepuasan kerja ( $Y$ ). Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan/kuesioner kepada 55 orang responden. Hasil dari penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Makarawung Seidy, Adolfini, dan Ferdy Roring (2018)	komunikasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	komunikasi ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y).
2	Made Bayu Indra dan Ida Bagus Ketut Surya (2016)	kompensasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), promosi jabatan ( $X_3$ ) dan kepuasan kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	kompensasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan promosi jabatan ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
3	Mukti Wibowo <i>et al</i> , (2014)	Lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), Lingkungan kerja non-	Regresi Linier Berganda	Variabel lingkungan kerja fisik dan non-fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4	Ranisa Pranazhira dan Anggraini Sukmawati (2017)	fisik ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Secara parsial faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

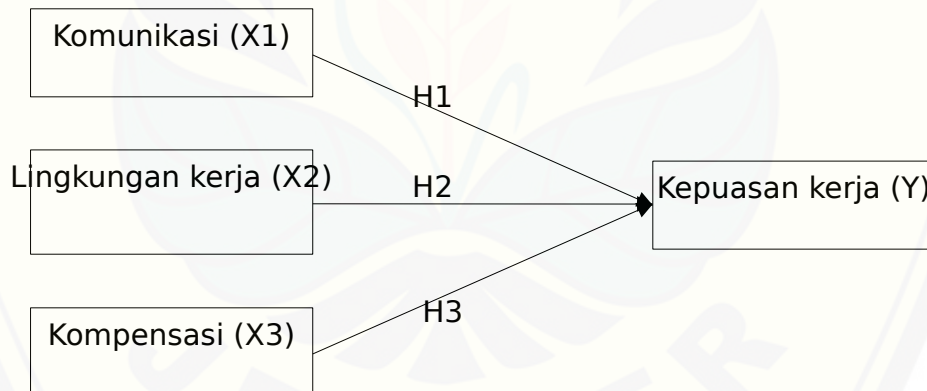
Secara simultan faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik Signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Sumber: Makarawung Seidy, Adolfina dan Ferdy Roring (2018), Made Bayu dan Ida Bagus (2016), Mukti Wibowo *et al* (2014), Ranisa Pranazhira dan Anggraini Sukmawati (2017), Adam (2018).

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah bagian yang menjelaskan konsep teoritis dan landasan untuk memperoleh prospektif ilmiah di dalam sebuah penelitian. Dengan kerangka konseptual diharapkan dapat memberikan gambaran tentang hubungan variabel-variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Dari latar belakang yang sudah disampaikan diketahui bahwa tujuan penelitian ini untuk mengetahui keterkaitan variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah komunikasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), kompensasi ( $X_3$ ) dan kepuasan kerja ( $Y$ ). Untuk mengetahui keterkaitan antar variabel peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda. Gambar kerangka konseptual dalam penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka konseptual

### 2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:93) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dari penelitian terdahulu dan teori yang dikemukakan beberapa ahli, dapat dihasilkan hipotesis yang akan diuji sebagai berikut :

a. Hipotesis 1

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Makarawung

Seidy, Adolfina, dan Ferdy Roring (2018) menyimpulkan bahwa komunikasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin bagus komunikasi yang dilakukan antar anggota perusahaan dan semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka kepuasan kerja juga semakin tinggi. Adanya teori dan hasil penelitian tersebut, peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Peternakan Kabupaten Jombang

b. Hipotesis 2

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mukti Wibowo *et al*, (2014), lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Adanya teori dan hasil penelitian tersebut, peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut :

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Peternakan Kabupaten Jombang.

c. Hipotesis 3

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Made Bayu Indra dan Ida Bagus Ketut Surya (2016) menyimpulkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adanya teori dan hasil penelitian tersebut, peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut :

H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Peternakan Kabupaten Jombang.

## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, peneliti menggolongkan karakteristik penelitian ke dalam penelitian eksplanatif. Menurut Iqbal Hasan (2004:9) penelitian eksplanatif (penelitian penjelasan) yaitu penelitian yang menggunakan data yang sama, di mana peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Cara yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda sehingga akan diketahui besar dan arah pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Peternakan Kabupaten Jombang.

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.1 Populasi

Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi disini adalah seluruh karyawan Dinas Peternakan Kabupaten Jombang sebanyak 94 orang.

#### 3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang merepresentasikan seluruh karakteristik yang ada pada populasi. Penelitian ini menggunakan metode sensus karena jumlah populasi karyawan pada Dinas Peternakan Kabupaten Jombang kurang dari 100 sehingga responden pada penelitian ini diambil semua dalam pengambilan sampel karyawan adalah pada karyawan yang berjumlah 94 orang.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

#### 3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif yang

dikuantitatifkan. Data kuantitatif adalah data yang diangkakan. Data kuantitatif berfungsi untuk mengetahui jumlah atau besaran dari sebuah objek yang akan diteliti. Data kuantitatif dari penelitian ini didapatkan dari penyebaran kuesioner yang nantinya akan diolah menggunakan teknik statistika.

### 3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data primer, data yang diperoleh langsung dari responden di lapangan dengan cara membagikan kuisisioner kepada sampel yaitu karyawan Dinas Peternakan Kabupaten Jombang
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari arsip, laporan, dan informasi. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari buku, jurnal, dan sumber lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Suatu teknik pengumpulan data dibutuhkan untuk mendapatkan data-data yang sesuai dan dibutuhkan dalam penelitian. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### a. Kuesioner

Suatu pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden. Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan kuisisioner kepada responden, kemudian responden akan menjawabnya sesuai dengan pertanyaan yang diberikan peneliti dalam kuisisioner tersebut. Kuisisioner dalam penelitian ini dibuat berdasarkan variabel- variabel yang ada dalam penelitian.

#### b. Studi pustaka

Studi pustaka merupakan sebuah proses mencari, membaca, memahami, dan menganalisis berbagai literature atau studi yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan. Sumber studi pustaka bisa diperoleh antara lain melalui ensiklopedia, jurnal ilmiah, buku, makalah seminar, serta karya ilmiah.

### 3.5 Identifikasi Variabel



Variabel penelitian adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikuntoro, 2006:118). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut.

- a. Variabel *Independent* (X), yaitu variabel bebas yang tidak tergantung pada variabel lain. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel *independent* adalah komunikasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ),
- b. Variabel *dependent* (Y), yaitu variabel yang terikat pada variabel lain. Yang termasuk variabel *dependent* pada penelitian ini adalah kepuasan kerja.

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan kesimpulan yang diambil dari beberapa definisi dalam menjelaskan variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Definisi operasional variabel memberikan batasan-batasan pada obyek yang akan diteliti. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini yaitu:

- a. Variabel bebas atau *independent*

- 1) Komunikasi ( $X_1$ )

Komunikasi adalah salah satu bentuk interaksi yang dilakukan oleh para karyawan Dinas Peternakan Kabupaten Jombang. Beberapa indikator komunikasi adalah: (Mangkunegara: 2016)

- a. Pemahaman

Tingkat keahaman yang diterima para karyawan akan informasi atau pesan yang disampaikan pada Dinas Peternakan Kabupaten Jombang.

- b. Kesenangan

Interaksi yang terjadi di Dinas Peternakan Kabupaten Jombang berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak.

- c. Pengaruh pada sikap

Jika seseorang sikapnya berubah setelah menerima pesan sesuai isi pesan tersebut, maka proses mempengaruhi orang itu berhasil.

- d. Hubungan yang makin baik

Proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja membina hubungan interpersonal yang baik antar karyawan, tidak melulu menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata.

2) Lingkungan kerja ( $X_2$ )

Lingkungan kerja adalah seluruh faktor yang ada dalam ruangan kerja yang mempengaruhi baik dan buruknya kinerja seorang karyawan. Beberapa indikator lingkungan kerja, yaitu : (Nitisemito: 2010)

a) Lingkungan kerja yang bersih.

Lingkungan kerja Dinas Peternakan Kabupaten Jombang yang terbebas dari sampah, kotoran dan polusi sehingga dengan lingkungan kerja yang bersih akan memberikan rasa nyaman.

b) Penerangan yang cukup dan tidak menyilaukan.

Cahaya dalam ruangan kerja Dinas Peternakan Kabupaten Jombang tidak terlalu terang dan tidak terlalu gelap sehingga harus disesuaikan keseimbangan penerangannya.

c) Sirkulasi udara

Pertukaran atau keluar masuknya udara ditempat kerja Dinas Peternakan Kabupaten Jombang.

d) Jaminan terhadap keamanan yang menimbulkan ketenangan. Keamanan kerja dan alat-alat kerja yang digunakan terjamin dan sesuai standar keamanan kerja pada Dinas Peternakan Kabupaten Jombang.

e) Kebisingan yang mengganggu konsentrasi.

Dinas Peternakan Kabupaten Jombang mempunyai suasana yang nyaman dan jauh dari kebisingan.

3) Kompensasi ( $X_3$ )

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan Dinas Peternakan Kabupaten Jombang kepada karyawan atas kontribusinya. Beberapa indikator kompensasi adalah : (Handoko: 2014)

a) Gaji adalah balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu.

b) Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh Dinas Peternakan Kabupaten Jombang.

- c) Tunjangan adalah balas jasa yang diberikan Dinas Peternakan Kabupaten Jombang kepada karyawannya diluar gaji guna menunjang kesejahteraan karyawan..
  - d) Fasilitas pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti meja kerja, komputer kerja dan kenikmatan yang diperoleh karyawan.
- b. Variabel terikat atau *dependent*
- 1) Kepuasan Kerja (Y)  
Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan Dinas Peternakan Kabupaten Jombang memandang pekerjaan mereka. Beberapa indikator kepuasan kerja antara lain : (Luthans (2006: 244))
    - a) Pekerjaan itu sendiri  
Dinas Peternakan Kabupaten Jombang memberikan kebebasan kepada karyawan untuk memilih bidang pekerjaannya sesuai dengan kemampuan.
    - b) Promosi  
Dinas Peternakan Kabupaten Jombang memberikan reward yang teratur sesuai dengan kinerja karyawan.
    - c) Pengawasan  
Pimpinan selalu ikut mengontrol pekerjaan karyawan agar pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan harapan.
    - d) Rekan kerja  
Partner kerja pada perusahaan selalu bekerjasama dengan baik dan kooperatif.

### 3.7 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2007:15) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang diukur menggunakan skala likert dijabarkan dengan memberikan skor pada item-item yang digunakan. Biasanya memiliki 5 atau 7 kategori peringkat dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Setiap item dalam daftar pertanyaan yang

berhubungan dengan indikator variabel dinilai atau diberi skor sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) : skor 5
- b. Setuju (S) : skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) : skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 1

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Validitas

Menurut (Ghozali 2016:52) uji validitas digunakan untuk menguji sah atau tidaknya suatu kuesioner dimana kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Instrumen yang digunakan dalam uji validitas yakni *product momen pearson's*. Tujuannya adalah untuk mengetahui hubungan dari beberapa variabel. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor dengan skor total yang merupakan skor tiap butir. Tingkat signifikansi yang peneliti gunakan adalah 5 %. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai signifikansinya  $< 0,05$  sedangkan butir pertanyaan tidak valid jika signifikansinya  $> 0,05$  (Sugiyono, 2007:115). Dengan rumus :

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

Keterangan :

- r : Koefisien Korelasi
- X : Skor Pertanyaan
- Y : Skor Total
- n : Jumlah Sampel

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2014:172). Teknik yang digunakan untuk menguji penelitian ini adalah Cronbach's Alpha dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{r}{1 + (k-1)r}$$

Keterangan :

$\alpha$  : Koefisien Reliabilitas

$r$  : Koefisien rata-rata

$k$  : Jumlah Variabel Bebas dalam persamaan

kriteria pengujian adalah jika koefisien alpha ( $\alpha$ ) > 0,6 maka instrument yang digunakan dapat dikatakan reliabel.

### 3.8.3 Uji Normalitas data

Uji normalitas adalah sebaran data yang akan dianalisis, untuk melihat apakah asumsi normalitas data dapat terpenuhi sehingga dapat diolah lanjut untuk permodelan analisis regresi linier berganda. Uji normalitas dibutuhkan pada pengujian-pengujian variabel lainnya diasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan Kolmogorof-smirnov test dengan drajat keyakinan ( $\alpha$ ) 5%. Prayitno (2010:71) menyatakan bahwa uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat besaran Kolmogorof-smirnov test adalah sebagai berikut:

Jika taraf signifikansi ( $\alpha$ ) > 0,05 maka data berdistribusi normal

Jika taraf signifikansi ( $\alpha$ ) < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal

### 3.8.4 Metode Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen (Y) Uji regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Mengingat penelitian ini menggunakan 3 variabel independen, maka persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y : Kepuasan kerja

- $\alpha$  : Konstanta
- $\beta$  : Koefisien regresi
- $X_1$  : Komunikasi
- $X_2$  : Lingkungan Kerja
- $X_3$  : Kompensasi
- $\varepsilon$  : Kesalahan regresi (error)

### 3.8.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis Ordinary Least Square (OLS). Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi sudah bebas dari gejala multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

#### a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen lainnya dalam suatu model (Sujarweni:186). Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan menggunakan Variance Inflation Factor (VIF), berikut ketentuan-ketentuannya:

- 1) Apabila nilai VIF  $> 10$ , maka terjadi multikolinieritas
- 2) Apabila nilai VIF  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinieritas

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain (Sujarweni:186). Pada penelitian ini menggunakan teknik scatter plot. Heteroskedastisitas dikatakan tidak terjadi apabila dilihat pada gambar scatterplot sebagai berikut:

- 1) Titik-titik menyebar di atas dan dibawah atau disekitar angka 0
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

### 3.8.6 Uji Hipotesis (Uji t)

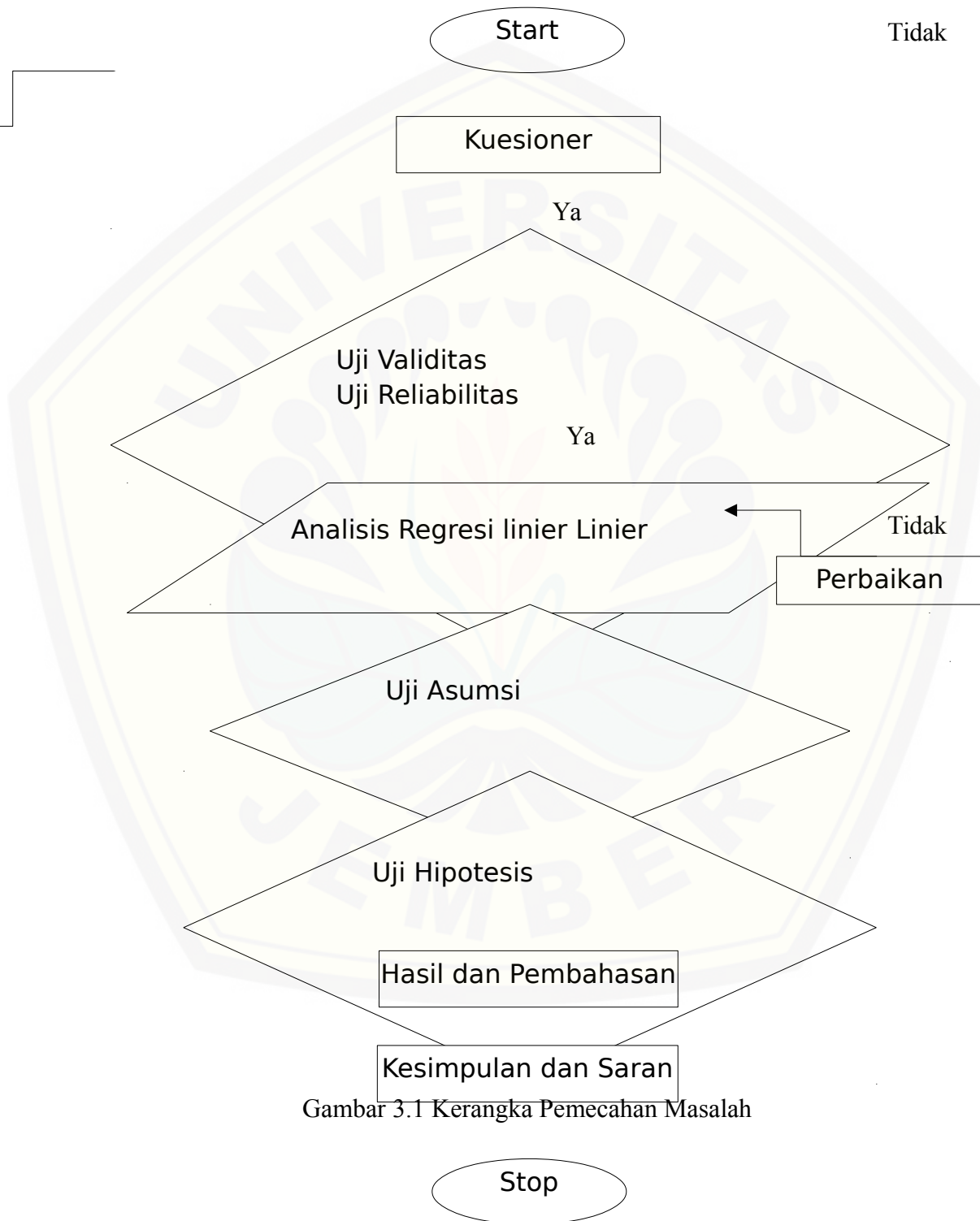
Uji Hipotesis bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel X (independen) terhadap variabel Y (dependen). Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji t (parsial). Menurut Ghozali (2016:99) menyatakan uji t dalam analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y). Pengujian pada uji hipotesis secara parsial ini menggunakan tingkat signifikansi 5%. Kriteria pengujiannya adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi  $t < 0,05$ , maka terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikansi  $t > 0,05$ , maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel independen.



**3.9 Kerangka Pemecahan masalah**

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan untuk Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah, sebagai berikut:

- a. Start adalah tahap awal untuk menyiapkan penelitian.
- b. Kuesioner yaitu tahap pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan dalam bentuk lembar pertanyaan mengenai variabel penelitian kepada responden.
- c. Uji Instrumen merupakan pengujian terhadap validitas, reliabilitas dan normalitas instrumen yang digunakan dalam penelitian.
- d. Analisis Regresi Linier Berganda, yaitu pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat.
- e. Uji Asumsi Klasik merupakan pengolahan data yang dilakukan setelah analisis regresi linier berganda dengan tujuan mencari ada atau tidak masalah dalam suatu model. Permasalahan tersebut seperti multikolinieritas dan heteroskedastisitas.
- f. Uji Hipotesis, dilakukan dengan menggunakan Uji t untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
- g. Hasil dan pembahasan merupakan tahap dimana hasil penelitian diinterpretasikan dan dijelaskan.
- h. Kesimpulan dan Saran adalah kesimpulan yang berhasil ditarik dan saran yang diberikan berdasarkan interpretasi hasil penelitian.
- i. Stop, yaitu tahap dimana penelitian ini berakhir.

### 3.10

## BAB 5. PENUTUP

### 5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan tentang pengaruh komunikasi, Lingkungan Kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan seperti berikut ini:

- a. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Peternakan Kabupaten Jombang.
- b. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Peternakan Kabupaten Jombang
- c. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Peternakan Kabupaten Jombang.

### 5.2 Saran

Mengacu pada pembahasan dan hasil kesimpulan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan bagi perusahaan dalam pencapaian hasil yang maksimal. Pertimbangan untuk membangun kualitas perusahaan yaitu:

- 1) Komunikasi dapat ditingkatkan dengan cara memberikan ruang untuk menjalin hubungan antar karyawan melalui rapat ataupun kordinasi.

- 2) Lingkungan Kerja dapat ditingkatkan dengan cara mendengarkan keluhan dan kebutuhan karyawan sehingga dapat diperbaik lingkungan.
  - 3) Kompensasi ditingkatkan dengan memberikan arahan kepada karyawan sehingga karyawan berkesempatan bersaing mendapatkan prestasi.
- b. Bagi peneliti selanjutnya

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh peneliti selanjutnya apabila hendak membuat penelitian serupa atau mengembangkan dan menyempurnakan penelitian ini untuk menunjang kelancaran penyelesaian penelitian, yaitu :

- 1) Kajian empiris yang digunakan lebih bervariasi.
- 2) Penentuan sampel lebih teliti sesuai dengan yang dibutuhkan pada penelitian.
- 3) Variabel yang digunakan disesuaikan dengan yang diterapkan pada objek penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A. E. 2018. *tentang analisis pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. SINAR SAN JAYA GLOBAL JEMBER*. Skripsi. Jember: Universitas Jember.
- Alek, S.Nitisemito., 2010. *Manajemen Personalia*. Edisi kedua. Jakarta: Ghalia. Indonesia.
- Arikuntoro, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8 Cetakan Kedelapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. H., 2014. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasan, Iqbal. 2004. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Indra, M. B., dan Surya, I. B. K. 2016. *Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Bali Selatan*. Jurnal. Bali: Universitas Udayana.
- Luthans, Fred. 2006. *Organizational Behaviour*. Seventh Edition. Singapore: McGraw Hill.
- Mangkunegara, A. P., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. Mediacom Indonesia.
- Mukti W., Mochammad A. M. dan Gunawan E. N. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Kandatel Malang)*. Skripsi. Malang: Universitas Brawijaya.
- Pranazhira, R., dan Sukmawati, A. 2017. *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Work Engagement Karyawan UKM Susu Kambing Kabupaten Bogor*. Jurnal. Bogor: Institut Pertanian Bogor.

Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta:

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

Seidy, M., Adolfina dan Roring, F. 2018. *pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado*. Jurnal. Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado.

Sugiyono. 2007. *Statistika Penelitian dan Aplikasinya Dengan SPSS 10.0 For Windows*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Ke-18*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru.

## Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Yth Bapak/Ibu/Saudara

Karyawan Dinas Peternakan Kabupaten Jombang

Dengan hormat,

Saya mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi guna memenuhi syarat menyelesaikan program studi strata 1 (S1), dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Peternakan Kabupaten Jombang”**.

Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk berpartisipasi dengan mengisi pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang terlampir. Saya akan sangat menghargai setiap jawaban yang diberikan dengan tetap menjamin kerahasiaannya, serta tidak akan berpengaruh terhadap kedudukan dan status. Hasil dari angket ini semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian. Besar harapan saya Saudara/I dapat memberikan jawaban berdasarkan keadaan yang sebenar-benarnya sehingga jawaban tersebut dapat digunakan untuk menganalisis data secara tepat dan objektif.

Demikian surat permohonan ini saya buat, atas ketersediaan dan partisipasinya telah berkenan meluangkan waktu untuk kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Perdana Elizolines Ansori

NIM. 150810201123

## Lembar Kuesioner

## I. Identitas Responden

1. No.Responden : (diisi peneliti)
2. Nama :
3. Umur :
4. Jenis Kelamin :
5. Jabatan :
6. Lama bekerja :
7. Pendidikan terakhir :

## II. Petunjuk Pengisian

1. Pertanyaan ini mohon diisi dengan sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada.
2. Berikan tanda *Checklist* (√) pada salah satu jawaban pertanyaan yang sesuai dengan yang anda alami dan rasakan. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban pernyataan, yaitu sebagai berikut.
  - a. Skor 5 : Sangat Setuju (SS)
  - b. Skor 4 : Setuju (S)
  - c. Skor 3 : Kurang Setuju (KS)
  - d. Skor 2 : Tidak Setuju (TS)
  - e. Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)



## a. Kuesioner komunikasi

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Proses komunikasi yang terjadi di kantor dapat dipahami dengan mudah					
2	Suasana yang terbentuk dalam berinteraksi antar karyawan menyenangkan					
3	Proses komunikasi yang terjadi pada Dinas Peternakan Kabupaten Jombang dapat merubah sikap karyawan menjadi lebih baik lagi					
4	Proses komunikasi dapat membina hubungan yang baik antar karyawan					

## b. Kuesioner lingkungan kerja

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Lingkungan kerja Dinas Peternakan Kabupaten Jombang memberikan rasa nyaman bagi karyawan					
2	Pencahayaan ruangan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan					
3	Sirkulasi udara sudah sangat baik					
4	Keamanan karyawan di kantor sudah sesuai dengan standar keamanan kerja					
5	Lingkungan kerja Dinas Peternakan Kabupaten Jombang terbebas dari suara bising					

## c. Kuesioner kompensasi

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Gaji bulanan selalu diterima secara tepat waktu					
2	Tambahan insentif selalu diberikan					

	kepada karyawan sesuai dengan kinerja karyawan					
3	Tunjangan yang diberikan sesuai harapan karyawan					
4	Fasilitas kantor sudah terpenuhi dengan maksimal					

d. Kuesioner kepuasan kerja

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Pekerjaan sesuai dengan bidang kemampuan karyawan					
2	Terdapat promosi jabatan untuk menunjang karir karyawan					
3	Atasan selalu memberikan pengarahan dalam bekerja agar semua karyawan bekerja sesuai dengan harapan					
4	Terjalin hubungan yang kooperatif antar karyawan					

## Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Kuesioner

No	Komunikasi					Lingkungan Kerja					
	X11	X12	X13	X14	X1	X21	X22	X23	X24	X25	X2
1	4	4	3	4	15	4	4	5	4	3	20
2	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
3	4	3	4	4	15	4	4	4	3	4	19
4	5	5	4	4	18	5	5	4	5	4	23
5	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
6	4	3	4	4	15	4	4	4	3	4	19
7	3	4	3	3	13	3	3	4	4	3	17
8	5	5	5	5	20	4	4	4	5	5	22
9	2	3	3	3	11	2	2	3	3	3	13
10	4	5	5	5	19	4	4	4	5	5	22
11	4	5	5	5	19	4	4	4	5	5	22
12	4	5	5	5	19	4	4	4	5	5	22
13	4	5	5	5	19	4	4	4	5	5	22
14	2	4	3	3	12	4	4	4	5	3	20
15	5	4	3	3	15	4	4	4	5	3	20
16	5	4	5	5	19	4	4	3	4	5	20
17	3	4	3	3	13	4	4	4	4	3	19

18	3	4	3	3	13	4	4	5	5	3	21
19	4	2	4	4	14	4	4	4	4	4	20
20	4	2	3	3	12	4	4	3	5	3	19
21	4	2	4	4	14	4	4	5	4	4	21
22	4	4	2	4	14	3	3	4	5	2	17
23	4	4	4	4	16	5	5	5	4	4	23
24	4	3	4	4	15	4	4	4	5	4	21
25	4	2	4	4	14	2	4	2	5	4	17
26	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	16	2	4	2	4	4	16
28	4	4	4	4	16	3	3	3	5	4	18
29	5	4	4	4	17	2	4	3	4	4	17
30	4	4	4	4	16	4	4	2	5	4	19
31	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	25
32	4	4	4	4	16	5	4	3	5	3	20
33	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	25
34	5	3	3	4	15	3	3	3	3	3	15
35	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	25
36	4	2	3	3	12	3	2	3	3	3	14

37	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
38	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	21
39	3	3	4	4	14	4	4	4	4	4	20
40	4	4	3	3	14	4	3	3	3	3	16
41	4	5	4	5	18	4	5	4	4	4	21
42	4	4	4	5	17	5	4	4	4	4	21
43	4	3	4	5	16	4	3	4	4	4	19
44	4	3	4	5	16	4	3	4	4	4	19
45	4	4	4	4	16	2	4	4	4	4	18
46	4	3	3	4	14	4	3	3	4	3	17
47	4	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15
48	5	4	4	4	17	5	4	4	4	4	21
49	4	3	4	3	14	4	3	4	4	4	19
50	3	3	4	3	13	3	3	4	4	4	18
51	4	3	4	3	14	3	3	4	4	4	18
52	2	4	4	4	14	3	4	4	4	4	19
53	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	20
54	2	4	4	4	14	4	4	4	4	4	20
55	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	21

56	4	3	4	2	13	4	3	4	4	4	19
57	4	3	4	4	15	3	3	4	4	4	18
58	4	4	5	5	18	4	4	5	5	5	23
59	4	4	5	5	18	5	4	5	5	5	24
60	3	3	4	3	13	3	3	4	4	4	18
61	3	3	4	3	13	3	3	4	4	4	18
62	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
63	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
64	3	4	4	4	15	3	4	4	4	4	19
65	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
66	4	2	4	2	12	4	2	4	4	4	18
67	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
68	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
69	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
70	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
71	4	3	4	4	15	4	3	4	4	4	19
72	3	3	4	4	14	3	3	4	4	4	18
73	4	3	3	4	14	4	3	3	3	3	16
74	3	4	4	4	15	3	4	4	4	4	19

75	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
76	4	4	4	2	14	4	4	4	4	4	20
77	3	5	5	5	18	3	5	5	5	5	23
78	3	4	4	4	15	3	4	4	4	4	19
79	2	2	2	3	9	2	2	3	2	2	11
80	4	3	3	2	12	2	4	4	3	3	16
81	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
82	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
83	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
84	4	5	5	4	18	4	4	5	5	5	23
85	5	4	4	5	18	5	4	4	4	4	21
86	4	5	5	5	19	5	4	4	5	5	23
87	4	4	5	4	17	4	4	4	4	4	20
88	5	5	5	4	19	4	5	5	4	4	22
89	3	4	5	3	15	3	5	4	4	4	20
90	2	3	4	3	12	3	5	4	3	3	18
91	5	5	5	4	19	4	4	4	5	5	22
92	5	4	4	3	16	4	4	4	4	4	20
93	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20

94	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	20
----	---	---	---	---	----	---	---	---	---	---	----





**Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Kuesioner**

No	Kompensasi					Kepuasan Kerja				
	X31	X32	X33	X34	X3	Y11	Y12	Y13	Y14	Y1
1	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
2	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
3	4	3	4	4	15	4	3	4	4	15
4	4	4	5	5	18	4	5	5	5	19
5	4	3	4	4	15	4	3	4	4	15
6	4	4	5	4	17	4	4	5	4	17
7	3	4	5	4	16	3	4	5	4	16
8	5	5	5	4	19	5	5	5	4	19
9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
10	5	5	5	4	19	5	5	5	4	19
11	5	5	5	4	19	5	5	5	4	19
12	5	5	5	4	19	5	5	5	4	19
13	5	5	5	4	19	5	5	5	4	19
14	5	5	5	2	17	5	5	5	2	17
15	5	5	5	4	19	5	5	5	4	19
16	5	4	5	2	16	5	4	5	2	16
17	3	4	3	4	14	3	4	3	4	14

18	3	5	3	5	16	3	5	3	5	16
19	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15
20	4	5	4	2	15	4	5	4	2	15
21	4	4	4	2	14	4	4	4	2	14
22	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
23	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18
24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
25	4	5	4	4	17	4	5	4	4	17
26	4	5	4	4	17	4	5	4	4	17
27	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
28	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
29	5	5	5	4	19	5	5	5	4	19
30	4	5	4	4	17	4	5	4	4	17
31	4	5	5	5	19	4	5	5	5	19
32	4	5	4	3	16	4	5	4	3	16
33	4	5	5	5	19	4	5	5	5	19
34	2	3	3	3	11	2	3	3	5	13
35	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
36	4	2	2	5	13	4	2	2	5	13

37	4	4	4	2	14	4	4	4	2	14
38	4	4	4	3	15	4	4	4	3	15
39	4	4	4	2	14	4	4	4	2	14
40	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
41	4	5	5	4	18	4	5	4	4	17
42	4	5	5	5	19	4	5	5	4	18
43	4	4	3	4	15	4	5	5	5	19
44	4	2	4	4	14	4	4	3	4	15
45	4	4	3	3	14	4	2	4	4	14
46	3	3	3	3	12	4	4	3	3	14
47	4	5	4	4	17	3	3	3	3	12
48	4	4	3	4	15	4	5	4	4	17
49	4	3	3	4	14	4	4	3	4	15
50	3	3	3	4	13	4	3	3	4	14
51	4	3	4	4	15	3	3	3	4	13
52	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15
53	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16
54	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17
55	2	2	3	4	11	4	4	4	4	16

56	4	3	3	4	14	2	2	3	4	11
57	5	4	4	5	18	4	3	3	4	14
58	4	5	4	5	18	5	4	4	5	18
59	4	3	3	4	14	4	5	4	5	18
60	4	3	3	4	14	4	3	3	4	14
61	4	4	4	4	16	4	3	3	4	14
62	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
63	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16
64	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15
65	4	4	2	4	14	4	4	4	4	16
66	4	4	4	4	16	4	4	2	4	14
67	4	5	5	5	19	4	4	4	4	16
68	4	4	4	4	16	4	5	5	5	19
69	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
70	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16
71	4	3	3	4	14	4	4	3	4	15
72	3	4	3	3	13	4	3	3	4	14
73	4	3	4	4	15	3	4	3	3	13
74	2	3	3	3	11	4	3	4	4	15

75	2	4	4	4	14	2	3	3	3	11
76	5	3	5	5	18	2	4	4	4	14
77	4	3	4	4	15	5	3	5	5	18
78	3	2	2	2	9	4	3	4	4	15
79	4	2	4	4	14	3	2	2	3	10
80	3	4	3	4	14	4	2	4	4	14
81	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16
82	3	3	5	4	15	4	4	4	4	16
83	4	3	5	4	16	4	4	4	4	16
84	5	4	5	4	18	4	4	4	5	17
85	4	3	5	4	16	4	5	4	4	17
86	5	3	4	4	16	4	5	4	4	17
87	4	3	3	4	14	4	4	4	4	16
88	4	3	4	4	15	5	4	4	5	18
89	4	4	4	4	16	5	3	4	4	16
90	5	4	3	4	16	5	3	4	4	16
91	4	4	3	2	13	4	4	4	4	16
92	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16
93	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16

94	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
----	---	---	---	---	----	---	---	---	---	----

**Lampiran 3. Uji Validitas****Correlations**

		X11	X12	X13	X14	X1
X11	Pearson					
	Correlation	1	.249	.277	.301	.603
	Sig. (2-tailed)		.016	.007	.003	.000
	N	94	94	94	94	94
X12	Pearson					
	Correlation	.249	1	.556	.534	.795
	Sig. (2-tailed)	.016		.000	.000	.000
	N	94	94	94	94	94
X13	Pearson					
	Correlation	.277	.556	1	.578	.792
	Sig. (2-tailed)	.007	.000		.000	.000
	N	94	94	94	94	94
X14	Pearson					
	Correlation	.301	.534	.578	1	.807
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000		.000
	N	94	94	94	94	94
X1	Pearson					
	Correlation	.603	.795	.792	.807	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	94	94	94	94	94

Correlations							
		X21	X22	X23	X24	X25	X2
X21	Pearson						
	Correlation	1	.425	.456	.394	.382	.744
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94
X22	Pearson						
	Correlation	.425	1	.456	.442	.466	.756
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94
X23	Pearson						
	Correlation	.456	.456	1	.308	.414	.708
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.003	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94
X24	Pearson						
	Correlation	.394	.442	.308	1	.540	.720
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003		.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94
X25	Pearson						
	Correlation	.382	.466	.414	.540	1	.753
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	94	94	94	94	94	94
X2	Pearson						
	Correlation	.744	.756	.708	.720	.753	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	94	94	94	94	94	94

Correlations						
		X31	X32	X33	X34	X3
X31	Pearson					
	Correlation	1	.393	.488	.158	.712
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.128	.000
	N	94	94	94	94	94
X32	Pearson					
	Correlation	.393	1	.486	.131	.747
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.207	.000
	N	94	94	94	94	94
X33	Pearson					
	Correlation	.488	.486	1	.224	.794
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.030	.000
	N	94	94	94	94	94
X34	Pearson					
	Correlation	.158	.131	.224	1	.530
	Sig. (2-tailed)	.128	.207	.030		.000
	N	94	94	94	94	94
X3	Pearson					
	Correlation	.712	.747	.794	.530	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	94	94	94	94	94



Correlations						
		Y11	Y12	Y13	Y14	Y1
Y11	Pearson					
	Correlation	1	.362	.553	.088	.699
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.399	.000
	N	94	94	94	94	94
Y12	Pearson					
	Correlation	.362	1	.587	.101	.773
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.331	.000
	N	94	94	94	94	94
Y13	Pearson					
	Correlation	.553	.587	1	.134	.822
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.199	.000
	N	94	94	94	94	94
Y14	Pearson					
	Correlation	.088	.101	.134	1	.468
	Sig. (2-tailed)	.399	.331	.199		.000
	N	94	94	94	94	94
Y1	Pearson					
	Correlation	.699	.773	.822	.468	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	94	94	94	94	94

#### Lampiran 4. Uji Reliabilitas

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	94	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	94	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.739	4

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	94	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	94	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	5

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	94	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	94	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.647	4

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	94	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	94	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.636	4

**Lampiran 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.  
 b. Dependent Variable: Y1

**Lampiran 6. Tabel Rsquare****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 <sup>a</sup>	.737	.728	1.074

a. Predictors: (Constant), X3,

X1, X2

b. Dependent Variable: Y1

**Lampiran 7. Tabel Uji F****ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	290.168	3	96.723	83.898	.000 <sup>a</sup>
	Residual	103.757	90	1.153		
	Total	393.926	93			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y1

**Lampiran 8. Tabel Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.538	.991		.543	.588		
X1	.339	.081	.370	4.210	.000	.379	2.640
X2	.267	.072	.328	3.692	.000	.371	2.696
X3	.306	.059	.320	5.203	.000	.774	1.292

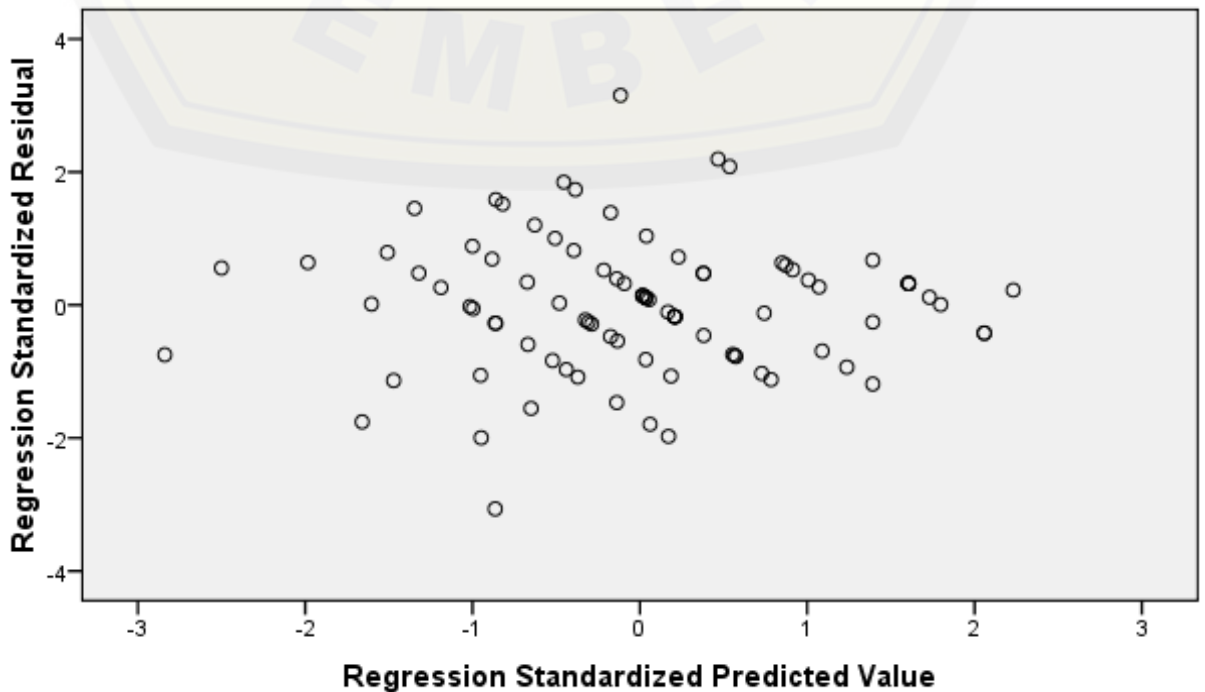
a. Dependent Variable: Y1

**Lampiran 9. Uji Multikolinieritas**

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.379	2.640
.371	2.696
.774	1.292

**Scatterplot**

**Dependent Variable: Y1**



**Lampiran 11. Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		X1	X2	X3	Y1
N		94	94	94	94
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	15.52	19.61	15.67	15.82
	Std. Deviation	2.247	2.532	2.152	2.058
Most Extreme	Absolute	.150	.151	.141	.152
Differences	Positive	.150	.151	.141	.146
	Negative	-.116	-.147	-.125	-.152
Kolmogorov-Smirnov Z		1.451	1.464	1.369	1.474
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060	.067	.077	.066
a. Test distribution is Normal.					

**Lampiran 12. Tabel t**

## k Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.18
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.18
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.18
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.18
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17