

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN METRO TV SUMUT**

TESIS

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Magister Ilmu Komunikasi (M.I.Kom)
Dalam Bidang Ilmu Komunikasi*

Oleh

MUHAMMAD DOLY HARAHAHAP

NPM : 1820040017



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM MAGISTER ILMU KOMUNIKASI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

PERSETUJUAN TESIS

Nama : MUHAMMAD DOLY HARAHAAP
Nomor Pokok Mahasiswa : 1820040017
Program Studi/Konsentrasi : Magister Ilmu Komunikasi
Judul Tesis : **PENGARUH KOMUNIKASI
ORGANISASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
METRO TV SUMUT**

Pengesahan Tesis
Medan, 10 November 2020

Komisi Pembimbing

Pembimbing I


Dr. Yan Hendra, M. Si.

Pembimbing II


Dr. Rudianto, S.Sos, M.Si

Diketahui

Direktur


Dr. Syaiful Bahri, M. AP

Ketua Program Studi


Hj. Rahmanita Ginting, M.Sc, Ph.D

PENGESAHAN

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN METRO TV SUMUT

MUHAMMAD DOLY HARAHAH

1820040017

Program Studi Magister Ilmu Komunikasi

**“Tesis Ini Telah Dipertahankan di Hadapan Panitia Penguji yang Dibentuk
oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar
Magister Ilmu Komunikasi (M.I.Kom)
Pada Hari Selasa Tanggal 10 November 2020”**

Panitia Penguji Tesis

1. **Dr. Yan Hendra, M. Si**
Ketua

1.....

2. **Dr. Rudianto S.Sos. M. Si**
Sekretaris

2.....

3. **Hj. Rahmanita Ginting, M.Sc, Ph. D**
Anggota

3.....

4. **Dr. Ribut Priadi, S. Sos, M. I. Kom**
Anggota

4.....

5. **Muhammad Thariq, S.Sos, M.I.Kom (Cand Dr)**
Anggota

5.....

PERNYATAAN

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN METRO TV SUMUT

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Ilmu Komunikasi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 10 November 2020

Peneliti,



MUHAMMAD DOLY HARAHAP
1820040017

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademika Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MUHAMMAD DOLY HARAHAAP
NPM : 1820040017
Program Studi : Magister Ilmu Komunikasi Program Pascasarjana
Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (Non Exclusive Royalty Free Rights) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
METRO TV SUMUT**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan memublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 10 November 2020



Yang menyatakan,

MUHAMMAD DOLY HARAHAAP

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI
DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN METRO TV SUMUT**

ABSTRAK

MUHAMMAD DOLY HARAHAHAP

Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka diperlukan adanya dorongan, semangat atau motivasi yang timbul dari dalam diri. Selain itu, diperlukan kerjasama yang baik antara pimpinan dengan karyawan yang merupakan hak paling mendasar dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memperbaiki komunikasi dalam organisasi tersebut dan gaya kepemimpinan. Penelitian ini bertujuan: 1) Untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Metro TV Sumut, 2) Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Metro TV Sumut, 3) Untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Metro TV Sumut. Teori yang digunakan adalah teori komunikasi organisasi, teori gaya kepemimpinan, dan teori kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Metro TV Sumut tahun 2020 yaitu 43 orang dan seluruhnya dijadikan sampel. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sensus. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Metro TV Sumut. Semakin baik komunikasi organisasi maka kepuasan kerja karyawan juga semakin tinggi. 2) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Metro TV Sumut. Semakin baik gaya kepemimpinan maka kepuasan kerja karyawan juga semakin tinggi. 3) Komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pada Metro TV Sumut. Variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan sebesar 83,90 %, sedangkan sisanya 16,10 % dijelaskan oleh variabel lain, yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION AND
LEADERSHIP STYLE ON JOB SATISFACTION
EMPLOYEES METRO TV SUMUT**

ABSTRACT

MUHAMMAD DOLY HARAHAAP

In increasing employee job satisfaction, it is necessary to have encouragement, enthusiasm or motivation that comes from within. In addition, it requires good cooperation between leaders and employees, which is the most basic right in achieving the expected goals. One of the efforts made by the company to increase employee job satisfaction is to improve communication within the organization and leadership style. This study aims: 1) To analyze the influence of organizational communication on employee job satisfaction Metro TV North Sumatra, 2) To analyze the influence of leadership style on employee job satisfaction Metro TV North Sumatra, 3) To analyze the effect of organizational communication and leadership style simultaneously on employee job satisfaction. Metro TV North Sumatra. The theories used are organizational communication theory, leadership style theory, and job satisfaction theory. The population in this study were all employees at Metro TV North Sumatra in 2020, namely 43 people and all of them were sampled. Sampling in this study using census techniques. The data collection method used a questionnaire. Furthermore, the validity and reliability tests were conducted. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that 1) organizational communication has a significant and positive effect on employee job satisfaction at Metro TV North Sumatra, the better the organizational communication, the higher the employee's job satisfaction. 2) Leadership style has a significant and positive effect on employee job satisfaction at Metro TV North Sumatra, the better the leadership style, the higher the employee's job satisfaction. 3) Organizational communication and leadership style simultaneously have a significant effect on job satisfaction variables in Metro TV North Sumatra. Variations in job satisfaction can be explained by organizational communication and leadership style of 83.90%, while the remaining 16.10% is explained by other factors, such as organizational structure, discipline and other factors that are not explained in this research model.

Keywords: Organizational Communication, Leadership Style, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melindungi, menuntun dan membimbing penulis dalam penyusunan proposal tesis ini hingga selesai, serta dapat memenuhi persyaratan guna mencapai gelar Magister Ilmu Komunikasi. Adapun judul yang penulis ajukan adalah “Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Metro TV Sumut”.

Selama proses penyusunan proposal tesis ini penulis mendapatkan bimbingan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Keluargaku tercinta, yang telah memberikan doa, motivasi dan perhatian sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan.
2. Bapak Dr. Agussani, MAP, sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP sebagai Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Hj. Rahmanita Ginting, MSc, Ph.D, sebagai Ketua Program Studi Magister Ilmu Komunikasi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Dr. Yan Hendra, M.Si, sebagai Pembimbing I yang telah memberikan masukan, bimbingan dan pengarahan dalam penyelesaian tesis ini.

6. Bapak Dr. Rudianto, S.Sos, M.Si, sebagai Pembimbing II yang telah memberikan masukan, bimbingan dan pengarahan dalam penyelesaian tesis ini.
7. Seluruh Dosen di Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, terima kasih atas ilmu dan pengarahan yang diberikan selama ini dan seluruh pegawai Biro Akademik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Program Pasca Sarjana atas bantuan dan arahnya.
8. Teman-teman mahasiswa Pascasarjana Magister Ilmu Komunikasi UMSU atas kebersamaan, kerjasama dan dukungannya selama ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun demi sempurnanya tesis ini sangat diharapkan. Semoga tesis ini sangat diharapkan berguna bagi semua pihak.

Medan, November 2020

Muhammad Doly Harahap
NPM.1820040017

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Pembatasan Masalah	7
1.4. Rumusan Masalah	7
1.5. Tujuan Penelitian	8
1.6. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1. Landasan Teori.....	10
2.1.1. Komunikasi Organisasi	10
2.1.2. Gaya Kepemimpinan.....	27
2.1.3. Kepuasan Kerja	37
2.2. Kajian Penelitian yang Relevan	46
2.3. Kerangka Berpikir/Konseptual.....	50
2.4. Hipotesis.....	50

BAB III METODE PENELITIAN	51
3.1. Metode Pendekatan	51
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	51
3.3. Populasi dan Sampel	51
3.4. Definisi Operasional Variabel.....	51
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	55
3.6. Teknik Analisis Data.....	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	64
4.1. Gambaran Umum Metro TV	62
4.1.1. Sejarah Singkat Metro TV	62
4.1.2. Konsep Metro TV	63
4.1.3. Logo dan Slogan Metro TV	64
4.1.4. Target Audiens Metro TV	64
4.1.5. Profil Umum Stasiun Metro TV Sumut	64
4.2. Hasil Penelitian	72
4.2.1. Karakteristik Responden	72
4.2.2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	74
4.2.3. Model Regresi Linier Berganda.....	82
4.2.4. Uji Hipotesis	83
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian	87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	93
5.1. Kesimpulan	93
5.2. Saran.....	94
DAFTAR PUSTAKA.....	95

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	54
Tabel 3.2. Skor Skala Likert	55
Tabel 3.3. Uji Validitas Komunikasi Organisasi	57
Tabel 3.4. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan	58
Tabel 3.5. Uji Validitas Kepuasan Kerja	58
Tabel 3.6. Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia	73
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	73
Tabel 4.4. Tanggapan Responden terhadap Komunikasi Organisasi Pada Metro TV Sumut	74
Tabel 4.5. Tanggapan Responden terhadap Gaya Kepemimpinan Pada Metro TV Sumut	77
Tabel 4.6. Tanggapan Responden terhadap Kepuasan Kerja Pada Metro TV Sumut	80
Tabel 4.7. Analisis Regresi Linier Berganda	82
Tabel 4.8. Coefficients Uji t	84
Tabel 4.9. ANOVA Uji F	85
Tabel 4.10. R Square	86

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	50
Gambar 4.1. Kurva Pengujian Hipotesis Uji t Komunikasi Organisasi.....	84
Gambar 4.2. Kurva Pengujian Hipotesis Uji t Gaya Kepemimpinan	85
Gambar 4.3. Kurva Pengujian Hipotesis Uji F	86

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang Masalah

Media televisi telah menjadi salah satu media massa yang sangat dekat dengan kehidupan sehari-hari kita. Keadaan tersebut disebabkan televisi bukan hanya berperan sebagai sumber informasi (berita), tetapi juga berperan sebagai sumber hiburan dan ilmu pengetahuan. Dengan kesempurnaan teknologi yang semakin tinggi, televisi telah menjadi media massa yang paling diminati masyarakat luas dibanding dengan media massa lainnya misalnya radio, majalah, koran, dan media lainnya. Televisi adalah media komunikasi massa dengan ciri-ciri berlangsung satu arah, komunikator melembaga, pesan bersifat umum, sasarannya menimbulkan keserempakan dengan komunikan yang heterogen.

Stasiun televisi yang ada di Indonesia misalnya TVRI, RCTI, GTV, MNCTV, iNews, SCTV, Indosiar, antv, tvone, metrotv, trans7, transtv, rtv, KompasTV, NET. Setiap stasiun televisi berusaha menyuguhkan program hiburan dan program berita yang menarik guna mendapatkan perhatian dari banyak pemirsa sehingga dapat memperoleh rating dan share yang tinggi. Bahkan terdapat beberapa stasiun TV yang menghadirkan presenter berita terbaik, dengan tujuan agar program berita jadi lebih menarik bagi pemirsanya.

Keberhasilan stasiun TV menarik pemirsa tergantung pada kemampuan karyawan televisi menghasilkan program yang berkualitas dalam arti sesuai

dengan keinginan permirsa. Tingkat kualitas program dipengaruhi oleh kegigihan dan kekompakan karyawan dalam bekerja. Kekompakan karyawan dalam bekerja didukung oleh komunikasi yang baik dalam organisasi televisi. Komunikasi adalah faktor yang sangat penting di dalam sebuah organisasi. Komunikasi yang baik mampu menjelaskan arah dan strategi suatu organisasi. Berbagai kelompok dalam organisasi harus saling mendukung. Dalam sebuah organisasi untuk mempengaruhi perilaku manusia, komunikasi harus dirancang dengan baik agar dapat meminimalkan penyebab konflik dan mengidentifikasi masalah dalam konflik yang mungkin terjadi sejak pertama. Komunikasi antar manusia adalah komunikasi yang dilakukan dalam organisasi.

Kurang harmonisnya hubungan antara pimpinan dan bawahan yang disebabkan antara lain karena tidak adanya kepercayaan antara pimpinan kepada bawahan atau kebalikannya, kemudian pengambilan kebijakan yang tidak terbuka, atau tidak tersedianya ruang komunikasi yang cukup dan lain sebagainya adalah merupakan permasalahan-permasalahan yang umum terdapat oleh sebuah organisasi atau perusahaan.

Komunikasi organisasi dapat di artikan sebagai penterjemahan pesan antar unit komunikasi yang mana berupa bagian-bagian dari sebuah organisasi tertentu. Kohler dikutip dari Arni (2012:1) bahwa didalam komunikasi organisasi, dibutuhkan komunikasi yang efektif dalam sebuah organisasi. Agar karyawan yang bekerja di sebuah organisasi memperoleh kepuasan kerja para pemimpin atau para komunikator harus memiliki skill berkomunikasi yang mumpuni. Dalam hal ini skill berkomunikasi dapat dipelajari dan harus lebih

ditingkatkan.

Faktor kepemimpinan, bisa memberi pengayoman dan membimbing karyawan ketika menghadapi tugas dan lingkungan kerja yang masih baru. Pimpinan yang baik akan mampu memberikan semangat optimis dan dengan pengetahuan yang dimilikinya dapat membimbing karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Menurut Robbins (2014:66) kepemimpinan adalah sebuah skill untuk mempengaruhi suatu unit grup untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kartono (2012:3) mengatakan bahwa fungsi pimpinan adalah menuntun, memandu, membangun, membimbing, , atau memberi motivasi kerja, dan membangun suatu jaringan komunikasi yang baik dan mengarahkan anggotanya dalam hal ini bawahan atau karyawan kepada sasaran yang ingin dituju dengan dengan waktu tertentu dan perencanaan yang baik. Yang akhirnya semua pimpinan pasti memperlihatkan gaya kepemimpinan melalui ucapan, perilaku yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain. Gaya kepemimpinan yang baik dan diterima oleh karyawan tentu menumbuhkan motivasi karyawan untuk berprestasi sehingga tingkat kepuasan karyawan menjadi tinggi. Dari sini di pahami kesuksesan karyawan dalam prestasi bekerja sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang atasan.

Gaya kepemimpinan merupakan sikap yang khas yang dimiliki seseorang yang sudah tentu tidak bisa sama antara satu orang dengan yang lain. Yaitu dapat berbeda misalnya model dalam berkomunikasi seperti dalam berekspresi, dalam berkomunikasi, dan tanggapan yang diberi saat

berkomunikasi. Dalam menuju persaingan dan tantangan dunia kedepan dan saat ini, cara berkomunikasi dari pemimpin dan gaya kepemimpinan yang prima sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Selain itu juga harus memiliki kemampuan teknis sesuai bidang pekerjaan yang di lakoni. Untuk mencapai tujuan organisasi seorang pemimpin dalam perusahaan memiliki cara dan gaya sendiri dalam memimpin sebuah organisasi. Hal ini tentu disesuaikan dengan kondisi dan situasi perusahaan yng dipimpin, dengan harapan dapat menjadi motivasi karyawan yang akhirnya mengakibatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan meningkat.

Dalam penyampaian informasi untuk tugas-tugas yang akan diberikan, seorang pemimpin harus memiliki gaya yang tepat dan dapat menghargai dan berusaha bekerjasama agar tercipta suasana kerja yang nyaman. Tanpa ini, sangat sulit bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja..

Komunikasi didalam internal perusahaan yang kurang berjalan baik bisa menyebabkan pegawai enggan melakukan tanggung jawabnya secara ideal atau tidak sepenuh hati ketika bekerja sehingga kepuasan kerja karyawan menjadi rendah dan pada akhirnya ini berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Faktor karyawan menjadi faktor penentu, karena jika kekeliruan dan kesalahan muncul efeknya menjadi hambatan di organisasi, bahkan dapat menyebabkan kegagalan di organisasi. Untuk mencapai tujuan dari perusahaan harus didukung oleh seluruh pegawai yang mengambil peranan aktif menjalankan fungsi dan tugasnya nya.

Kepuasan kerja dapat didefenisikan suatu kondisi emosi yang tidak

menyenangkan atau sangat menyenangkan seorang pegawai atas pekerjaan yang mereka lakukan. Dari sini diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan cermin perasaan satu individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dilihat dari sudut pandang positif atau negatif seorang karyawan kepada lingkungan kerja dan harapan untuk kehidupan yang lebih baik kedepannya. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan dorongan motivasi dan semangat yang muncul dari diri sendiri. Untuk mencapai tujuan organisasi hal mendasar yang harus diperhatikan adalah kerjasama yang efektif antara pimpinan dan karyawan. Diantara berbagai cara yang ada untuk membangun kepuasan kerja bawahan ditempuh dengan meningkatkan komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan menjadi lebih baik.

Metro TV Sumut merupakan salah satu perusahaan media televisi yang merupakan cabang dari Metro TV yang ada di Jakarta. MetroTV didirikan oleh PT Media Televisi Indonesia, mulai siaran perdana pada tanggal 25 November 2000. Metro TV dimiliki oleh Surya Paloh yang merupakan pimpinan dari Media Group yang juga menaungi perusahaan media cetak Lampung Post dan Harian Media Indonesia.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan saat di kantor Metro TV stasiun Sumut yang berada di Jalan AH. Nasution No. 55-56 Medan, seluruh karyawan Metro TV Sumut sangat kompak dan saling bekerja sama. Hal ini peneliti observasi saat menyiapkan siaran lokal konten sumut, para karyawan mempersiapkan bahan-bahan berita, seperti naskah berita, menyiapkan studio, dan melakukan pemeriksaan alat-alat pendukung teknis. Hal ini mereka

jalankan sesuai tugas dan jobdesk masing-masing, dan sesuai dengan aturan yang berlaku di Metro TV Sumut. Dan yang paling akhir puncaknya kualitas audio dan video menjadi satu hal mutlak yang wajib diperhatikan dan harus sesuai dengan standard televisi nasional.

Selain itu saat peneliti melakukan observasi di luar kantor, yaitu saat ada *live report* di lokasi kejadian peristiwa, yang akan disiarkan secara langsung untuk siaran nasional dimana dalam kondisi seperti ini dibutuhkan alat yang sangat kompleks, semua kru saling bekerjasama agar *live report* ini berjalan lancar tanpa ada kesalahan teknis. Antar karyawan terjalin hubungan kerja yang akrab.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang penulis temui, ada temuan jika gaya komunikasi pemimpin organisasi mempengaruhi eksistensi sebuah perusahaan. Sebagai contoh, penelitian Chitrawanty (2014) menemukan jika gaya komunikasi pimpinan satu organisasi berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan, sehingga mempengaruhi bagaimana karyawan tersebut bekerja dan setia kepada organisasi. Kesetiaan seorang karyawan secara positif akan membuat menjadi sepenuh hati untuk tujuan organisasi. Dengan cara ini pada akhirnya akan memastikan eksistensi sebuah perusahaan.

Dari uraian diatas penulis melihat komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan kepala stasiun Metro TV Sumut tentunya mengambil peran yang cukup penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melihat pengaruh komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan di Stasiun Metro TV Sumut terhadap kepuasan kerja

karyawannya.

1.2. Identifikasi masalah

Dari latar belakang masalah yang diuraikan diatas, penulis mengidentifikasi faktor yang diduga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan antara lain:

1. Upaya yang dilakukan pimpinan untuk mendorong komitmen karyawan agar mempunyai tanggungjawab kerja yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Terjadinya kesalahan informasi (salah tafsir) menyebabkan perselisihan.
3. Pimpinan kurang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk partisipasi secara aktif dalam pembuatan kebijakan.

1.3. Pembatasan Masalah

Untuk mempersempit bahasan pada penelitian ini, dan memperjelas batas penelitian maka ditentukan batasan masalah yang meliputi :

1. Variabel yang dikaji adalah variabel yang berhubungan dan yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu diantaranya komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan.
2. Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang hanya bertugas di lingkungan kerja Metro TV Sumut.

1.4. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Metro TV Sumut ?
2. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Metro TV Sumut ?
3. Apakah terdapat pengaruh komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Metro TV Sumut ?

1.5. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Metro TV Sumut.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Metro TV Sumut.
3. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Metro TV Sumut.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diandalkan untuk memberi manfaat kepada peneliti maupun karyawan Metro TV Sumut dan juga bagi masyarakat lainnya yaitu :

1. Secara teoritis penelitian ini bisa menambah uraian yang bersifat teoritis tentang komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan dan bagi penulis penelitian ini akan menambah ilmu pengetahuan peneliti terkhusus dibidang komunikasi organisasi, gaya kepemimpinan, serta kepuasan kerja karyawan.

2. Secara akademis penelitian ini bisa menjadi tambahan kajian atau penelitian tentang komunikasi organisasi dan bagi peneliti berikutnya menjadi referensi untuk melakukan penelitian yang semakin baik terkait ketiga variabel di atas untuk masa yang akan datang.
3. Secara praktis penelitian ini dapat menjadi masukan berbagai pihak untuk membuat kebijakan terkait komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Komunikasi Organisasi

2.1.1.1. Pengertian Komunikasi

Komunikasi memiliki pengertian bersama-sama (*common*). Kata komunikasi atau *communication* pada awalnya berasal dari bahasa Latin yaitu *communico* dimana mengandung arti “pertukaran atau pemberitahuan”, dari kata sifat *communis*, yang mengandung arti “umum” atau “bersama”. Sederhananya, Cangara (2016:19) mengatakan bahwa komunikasi dapat diartikan sebagai proses yang digunakan individu untuk bertukar informasi dari satu pihak kepada pihak lain yang disampaikan menggunakan simbol-simbol. Cara yang umum untuk paham makna komunikasi adalah dengan cara memahami pengertian dari komunikasi. Ilmuan-ilmuan yang ada memberikan pengertian komunikasi berdasarkan sudut pandang keilmuan mereka masing masing. Karena ilmu komunikasi di pelajari dan dikembangkan oleh para ilmuan yang berbeda disiplin ilmu.

Ada beragam pengertian komunikasi menurut beberapa ahli: Kartono (2012:134) mengatakan bahwa komunikasi ialah arus informasi dan emosi-emosi yang terdapat dalam masyarakat yang berlangsung secara vertikal (atas bawah, vice-versa) maupun secara horisontal. Ulber Silalahi (2011:270) menyebutkan bahwa komunikasi merupakan proses yang menghubungkan berbagai komponen-

komponen dari organisasi secara bersama baik secara vertical, horizontal, maupun diagonal.

Berdasarkan uraian definisi yang disebutkan di atas diambil kesimpulan bahwa komunikasi adalah proses menyampaikan informasi kepada orang lain yang bertujuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam memecahkan berbagai masalah dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian dalam suatu organisasi, komunikasi mempengaruhi setiap individu yang bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.2. Tujuan dari Komunikasi

Setelah proses komunikasi berlangsung apa yang disampaikan seorang komunikator harus dapat dipahami oleh komunikan. Tugas dari seorang komunikator adalah harus mampu menyampaikan pesan yang utama dengan jelas dan juga detail agar komunikan dapat memahami, dan yang menjadi tujuan akhirnya adalah pada komunikan berefek menjadi : 1). Perubahan sikap, 2). Mengubah opini dan pandangan, 3). Mengubah perilaku, 4). Mengubah masyarakat. Effendy (2012:55) mengatakan dengan berkomunikasi yang baik, diharapkan seorang individu bisa mengerti individu lain dalam menerima pesan dengan memahami topik pembicaraan yang sedang dibahas. Agar pesan dapat tersampaikan dengan baik dan diterima oleh komunikan perlu dilakukan komunikasi persuasif yaitu gagasan yang mudah diterima dan pada akhirnya dapat mempengaruhi orang tersebut mengerjakan sesuatu hal sesuai dengan tujuan komunikator.

Adapun tujuan dari komunikasi adalah agar proses penyampaian informasi, ide dan gagasan dalam suatu organisasi bisa berjalan sempurna atau dengan kata lain agar pengaliran informasi dapat disampaikan dengan jelas. Adapun tujuan-tujuan dari komunikasi yang disebutkan Andre (2010:26) antara lain:

1. Memberikan dan menyediakan informasi.
2. Mengatur alur perbincangan dan penyampaian pesan.
3. Mengekspresikan emosi dan perasaan.
4. Memberi sikap, menentang, melengkapi, dan mengembangkan pesan verbal dan non verbal.
5. Mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.

Tujuan dari komunikasi ini tidak hanya menginginkan pengertian saja tetapi juga agar ide yang disampaikan berupa tugas dapat dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat berlangsung apabila komunikasi berlangsung dengan lancar atau informasi dan keterangan-keterangan yang dibutuhkan tersedia.

2.1.1.3. Bentuk-Bentuk Komunikasi

Effendy (2012:53) mengatakan bahwa bentuk-bentuk komunikasi berdasarkan situasi komunikasi maka diklasifikasikan seperti dibawah ini:

1. Komunikasi pribadi (*personal communication*)
2. Komunikasi Kelompok (*group communication*)
3. Komunikasi massa (*mass communication*)
4. Komunikasi medio (*medio communication*)

Masing-masing dijelaskan dibawah ini:

1. Komunikasi pribadi (*personal communication*)

Komunikasi intrapersonal atau yang biasa disebut intrapribadi diartikan secara harfiah sebagai komunikasi dalam diri sendiri. Komunikasi dalam diri sendiri ini bertujuan untuk menimbulkan kreatifitas bayangan atau imajinasi, memahami diri, mengendalikan diri, serta membuat matang dalam berfikir sebelum melakukan sesuatu. Komunikasi dalam diri sendiri ini membuat individu tetap sadar dan peduli dengan lingkungan sekitar. Sementara komunikasi interpersonal atau komunikasi antarpribadi adalah komunikasi dua orang atau antara orang perorang. Komunikasi ini berorientasi pada perilaku, sehingga penekanannya pada proses penyampaian informasi dari satu orang keorang lain. Komunikasi ini bisa terjadi dengan kontak langsung atau melalui media misalnya dengan pesawat telpon atau radio.

2. Komunikasi kelompok (*group communication*)

Komunikasi kelompok adalah interaksi tatap muka secara langsung atau melalui media antara tiga orang atau lebih dengan tujuan untuk berbagi informasi, memecahkan masalah dimana anggotanya dapat mengingat karakteristik pribadi masing-masing anggota lain secara tepat yang memiliki rencana yang sama untuk mencapai tujuan. Komunikasi kelompok terbagi dua yaitu kelompok kecil misalnya ceramah, forum rapat, symposium, seminar, diskusi panel, dan kelompok besar (*large group communication/public speaking*). Didalam organisasi sering ditemui komunikasi kelompok kecil. Kebanyakan organisasi

menggunakan kelompok-kelompok dalam pekerjaan nya sehari-hari. Kelompok adalah bagian integral dari semua organisasi.

3. Komunikasi Massa (*mass communication*)

Komunikasi massa adalah komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi ketika memproduksi dan menyebarkan pesan untuk publik secara luas dan serempak, agar langsung dicapai dan dikonsumsi oleh audiens. Karena itu karakteristik utama dari komunikasi massa adalah penggunaan media massa sebagai sarana penyebaran pesan. Media komunikasi massa pada umumnya terbagi dua yaitu media cetak dan media elektronik. Tujuan umum dari penggunaan komunikasi massa adalah untuk memberikan informasi kepada sejumlah besar orang mengenai organisasi misalnya mengenai aktivitas –aktivitas organisasi dan hasil produksi organisasi. Pemberian informasi kepada publik bertujuan untuk mengubah sikap publik terhadap informasi yang diberikan misalnya menambah citra yang baik untuk organisasi.

4. Komunikasi Medio (*medio communication*)

Komunikasi yang dilakukan dengan media alat tertentu seperti surat, telepon, baliho, poster, spanduk, dan lain-lain.

2.1.1.4. Fungsi Komunikasi

Dalam kehidupan setiap orang harus menjalin hubungan melalui komunikasi, komunikasi berfungsi sebagai cara mengirim pesan dari seseorang kepada orang lain menggunakan lambang lambang tertentu. Ada empat fungsi utama komunikasi diantaranya adalah (Cangara, 2016:42):

1. *To Inform* (menginformasikan).
2. *To Educate* (mendidik).
3. *To Entertain* (menghibur).
4. *To Influence* (mempengaruhi).

Masing-masing fungsi komunikasi tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. *To Inform* (menginformasikan). Komunikasi dapat memberikan informasi atas suatu peristiwa, masalah, pikiran, pendapat, segala tingkah laku orang lain dan apa yang disampaikan orang lain.
2. *To Educate* (mendidik). komunikasi sebagai sarana pendidikan karena dengan berkomunikasi, manusia dalam lingkungan masyarakat dapat menyampaikan pengetahuan, gagasan, dan ide kepada orang lain dengan harapan orang tersebut dapat memahami ilmu pengetahuan yang kita sampaikan.
3. *To Entertain* (menghibur). Misalnya ketika orang lain mendapatkan masalah atau musibah dengan berkomunikasi dengan orang lain dapat menghibur hati yang sedang sedih. Atau dengan berkomunikasi kita dapat mendapatkan cerita yang gembira sehingga seseorang menjadi ceria dan terhibur.
4. *To Influence* (mempengaruhi), komunikasi juga berfungsi untuk mempengaruhi orang lain misalnya dengan berkomunikasi kita menyampaikan pesan yang berisi ajakan untuk melakukan sesuatu . Saling mempengaruhi segala bentuk sikap dan perilaku orang lain agar mengikuti apa yang kita inginkan.

2.1.1.5. Komponen-Komponen Komunikasi

Haroll D. Laswell (dalam Ruliana, 2016:3) menyatakan komponen komunikasi meliputi lima unsur sebagai jawaban pertanyaan yang diajukan yakni: *Who (communicator, source, sender) Says What (Message) In Which Channel (channel, media) To Whom (communicant, communicate, receiver, recipient) with what Effect (effect, impact, influence)*. Dari model Laswell yang disebutkan ini, komunikasi disimpulkan sebagai proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui media tertentu yang dapat menimbulkan efek.

Komunikator adalah yang menyampaikan pesan, misalnya seseorang yang sedang berbicara atau menulis, berupa kelompok orang ataupun organisasi komunikasi seperti film, surat kabar, radio, televisi dan lain sebagainya. Komunikan adalah pihak yang menjadi sasaran atau penerima pesan dalam komunikasi yang disebut target, khalayak, adopter, komunikan kelompok ataupun massa. Pesan adalah keseluruhan pernyataan hal atau informasi yang disampaikan oleh komunikator. Pesan memiliki ciri utama sebagai pengarah untuk merubah tingkah laku serta sikap orang lain. Pernyataan itu dapat dalam bentuk bahasa tulisan dan lisan (verbal) dan berupa simbol atau isyarat (non verbal) yang dipahami oleh komunikan. Saluran atau media adalah media perantara yang dipakai oleh komunikator untuk menyampaikan pesan kepada komunikan. Media contohnya media massa seperti media cetak dan elektronik, atau media iklan baliho, spanduk, atau media surat dan internet. Dan untuk lebih jelas lagi bisa juga melalui saluran kelompok pendengar dan pemirsa, organisasai ibadah, rumah ibadah dan lain-lain. Effect ialah perbedaan antara apa yang dipikirkan, dirasakan,

dan dilakukan oleh komunikan sebelum dan sesudah menerima pesan. Perbedaan sikap bisa berupa pada ilmu pengetahuan, sikap, dan tingkah laku seseorang. Karena itu, pengaruh bisa juga berarti perubahan atau penguatan keyakinan pada pengetahuan, sikap, dan tindakan seseorang sebagai akibat proses komunikasi

2.1.1.6. Komunikasi Organisasi

2.1.1.6.1. Pengertian Komunikasi Organisasi

Komunikasi menduduki suatu tempat yang utama di dalam organisasi karena susunan keluasan dan cakupan organisasi secara keseluruhan ditentukan oleh teknik komunikasi. Dari sudut pandang ini Rivai dan Mulyadi (2014:337) memberikan definisi bahwa komunikasi adalah suatu proses sosial yang mempunyai relevansi terluas di dalam memfungsikan setiap kelompok, organisasi atau masyarakat. Menurut Romli (2013:2) bahwa komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari sebuah organisasi.

Hubungan antara ilmu komunikasi dengan organisasi terletak pada peninjauannya yang terfokus pada orang-orang yang terlibat dalam mencapai tujuan organisasi itu. Ilmu komunikasi disini membahas pertanyaan bentuk komunikasi bagaimana yang terjadi dalam organisasi, teknik dan metode apa yang digunakan, media apa yang dipakai, bagaimana prosesnya, faktor-faktor apa yang menjadi gangguan komunikasi, dan lainnya. Jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan tersebut adalah untuk bahan diskusi untuk selanjutnya menyajikan suatu konsep komunikasi bagi suatu organisasi tertentu berdasarkan jenis organisasi, sifat organisasi, dan lingkup organisasi dengan memperhitungkan situasi tertentu pada

saat komunikasi dilancarkan.

Syafaruddin dan Nurmawati (2011:170) menyatakan bahwa komunikasi organisasi adalah upaya memindahkan informasi dan pengetahuan kepada individu anggota organisasi dengan tujuan untuk mencapai efektifitas dan efisiensi organisasi. Ini menyiratkan bahwa komunikasi organisasi diarahkan kepada individu, kelompok dan keseluruhan organisasi.

Menurut Goldhaber dalam Romli (2013:5), memberikan definisi komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah. Definisi ini mengandung tujuh konsep kunci di dalam komunikasi organisasi, yaitu:

1. Proses.

Organisasi adalah sistem yang dinamis dan terbuka dimana terjadi penciptaan dan pertukaran pesan didalamnya. Oleh sebab penciptaan dan pertukaran pesan ini terus berjalan dan tidak ada henti-hentinya maka disebutkan organisasi adalah suatu proses.

2. Pesan.

Pesan disini artinya adalah susunan dari simbol simbol yang memiliki arti tentang, objek, orang, dan peristiwa yang terjadi karena adanya interaksi antara manusia. Untuk bisa berkomunikasi seseorang harus bisa menyusun suatu gambaran pesan yang baik, agar pesan yang disampaikan itu dapat diterima dengan baik penerima pesan, atau dengan kata lain si penerima pesan mengartikan pesan yang diterima sama dengan si pengirim pesan.

3. Jaringan.

Organisasi di isi oleh satu kelompok orang yang mengisi posisi tertentu dalam organisasi. Penciptaan dan pertukaran pesan dari kelompok orang ini terjadi melalui set jalan kecil yang disebut dengan istilah jaringan komunikasi jaringan komunikasi ini bisa hanya dua orang, tiga orang, atau bisa semua kelompok di organisasi. Pesan yang terjadi dalam Jaringan ini dipengaruhi oleh banyak faktor yang terdapat dalam organisasi.

4. Keadaan Saling Tergantung.

Hal ini telah menjadi sifat dari suatu organisasi yang merupakan suatu sistem terbuka. Bila suatu bagian dari organisasi mengalami gangguan maka akan berpengaruh kepada bagian lainnya dan mungkin juga kepada seluruh sistem organisasi.

4. Keadaan saling tergantung

Organisasi adalah sistem terbuka sehingga jika satu bagian organisasi terjadi gangguan akan mengakibatkan terganggunya bagian lain. Hal ini dapat mengakibatkan terganggunya seluruh sistem organisasi. Demikian halnya dengan jaringan komunikasi di organisasi juga saling melengkapi. Seorang pimpinan harus dapat memperhitungkan implikasi dari pesan yang disampaikan terhadap keseluruhan organisasi

5. Hubungan.

Organisasi adalah sistem kehidupan sosial yang dapat berfungsi dengan baik jika orang-orang yang mengisi organisasi memiliki skil, sikap, moral yang berhubungan dengan organisasi. Hubungan manusia dengan manusia ini bisa mulai dari yang sederhana misalnya hubungan dua orang atau hubungan yang

lebih kompleks.

6. Lingkungan.

Lingkungan dalam organisasi adalah semua faktor fisik Dan faktor sosial yang terlibat dalam pembuatan keputusan dalam sistem organisasi . Lingkungan disini bisa lingkungan eksternal maupun lingkungan internal. Lingkungan eksternal misalnya teknologi, langganan atau saingan. Sedangkan lingkungan internal adalah kelompok dalam organisasi itu sendiri.

7. Ketidakpastian.

Maksudnya adalah adanya perbedaan antara informasi yang diterima dengan informasi yang sesungguhnya. Terkadang informasi yang didapat belum sesuai dengan informasi yang sesungguhnya sehingga mengakibatkan tidak adanya kepastian dalam menjalankan organisasi. Untuk itu biasanya organisasi akan melakukan tukar menukar pesan diantara anggota organisasi dan melakukan riset penelitian, dan meningkatkan integrasi diantara anggota organisasi.

Selanjutnya menurut Nasrul Syakur Chaniago (2012:90) bahwa komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu.

2.1.1.6.2. Fungsi Komunikasi Organisasi

Proses komunikasi adalah bagian tak terpisahkan perilaku organisasi untuk melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab pemimpin, staf pemimpin, dan personil pegawai. Empat fungsi komunikasi organisasi yang dikemukakan Koehler dalam Syafarudin dan Nurmawati (2011:104) yaitu:

1. Fungsi informatif

Untuk bekerja secara efisien dan efektif para karyawan dalam organisasi memerlukan sejumlah besar informasi. Para manajer memerlukan informasi yang benar, tepat waktu dan terorganisir dengan baik untuk mencapai keputusan dan mengatasi konflik yang terjadi. Melalui komunikasi saluran informasi untuk menyampaikan keputusan, perintah, kebijakan, teguran dan lain sebagainya berlangsung dalam organisasi dapat dikatakan sebagai sistem proses informasi. Seorang yang bertugas sebagai administrasi di lembaga pendidikan harus membuat keputusan berkaitan mata pelajaran yang akan dijadwalkan dalam semester tertentu atas informasi dari seluruh pegawai di lembaga pendidikan tersebut, seperti biaya pelajaran, jadwal pendaftaran, dan kriteria pengajar yang bermuara kepada kebutuhan informasi yang benar, tepat waktu, dan memiliki validitas tinggi.

2. Fungsi regulatif

Seorang manajer dituntut untuk mampu mengawasi dan mengkoordinir kegiatan-kegiatan dari organisasi. Alat-alat, catatan, kebijakan, dan perintah-perintah dihasilkan dalam seluruh struktur organisasi. Fungsi regulatif ini adalah dimaksudkan sebagai proses yang dilakukan manajer pada dua arah, yang pertama, manajer mengawasi pemindahan informasi. Manajer mengirimkan pesan atau perintah kepada bawahan. Perintah-perintah tersebut harus dipahami bawahan sesuai dengan isi perintah itu sendiri secara tepat. Kedua, pesan-pesan peraturan adalah secara mendasar merupakan orientasi kerja yang dipusatkan pada tugas yang penting diselesaikan pada job tertentu. Pegawai memerlukan informasi

untuk mengetahui mengenai hal-hal apa yang diharapkan pimpinan terhadap mereka.

3. Fungsi persuasi

Manajer harus selalu mengatur dengan cara persuasi yang sesekali harus digunakan pada semua level organisasi. Kadang-kadang untuk hal tertentu lebih baik menggunakan cara bujukan daripada melalui perintah sebab dengan bujukan seorang pegawai lebih dapat menerima dan melaksanakan perintah pimpinan dengan sukarela. Mereka memberikan kepatuhannya yang sangat besar kepada pemimpin dari pada hanya dengan perintah atau dengan mengandalkan otoritas saja. Dalam organisasi formal, manajer harus sadar bahwa kekuasaan dan wewenang yang dimiliki tidak selamanya menghasilkan pengawasan yang diinginkan

4. Fungsi integratif

Fungsi integratif dalam komunikasi adalah melakukan komunikasi untuk memperoleh kesesuaian dan kesatuan tindakan dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Adanya keterlibatan anggota melalui penyatuan aktifitas antara beberapa bidang dan individu hanya akan terwujud manakala komunikasi telah berjalan dengan baik sejak awal rencana kegiatan yang akan dilakukan.

2.1.1.6.3. Hambatan Komunikasi dalam Organisasi

Komunikasi dalam organisasi melibatkan banyak unsur dan elemen yang mungkin akan terjadi hambatan dalam berkomunikasi pada setiap elemennya. Pada dasarnya gangguan komunikasi menurut Cangara (2017:40) dibedakan atas beberapa macam yaitu :

1. Gangguan teknis merupakan gangguan yang terjadi jika salah satu alat dalam berkomunikasi mengalami gangguan, sehingga informasi yang ditransmisi melalui saluran mengalami kerusakan (*channel noise*).
2. Gangguan Semantik ialah gangguan komunikasi yang disebabkan karena adanya perbedaan bahasa yang digunakan atau karena kesalahan bahasa disebabkan karena terlalu banyak menggunakan bahasa asing, dan perbedaan simbol-simbol karena latar belakang budaya.
3. Gangguan Psikologi ialah gangguan yang terjadi karena adanya persoalan yang timbul dalam diri individu komunikasi misalnya situasi berduka, curiga dan trauma, dan lain-lain.
4. Rintangan Fisik adalah kendala yang dikarenakan situasi letak geografis, misalnya daerah yang terpelosok, tidak adanya sinyal, dan sistem transportasi yang tidak memadai, dan sebagainya.
5. Rintangan Status adalah kendala disebabkan oleh strata sosial diantara pelaku komunikasi misalnya atasan dan bawahan karena sikap hormat, senior dan junior , rakyat dengan raja.

6. Rintangan kerangka berpikir ialah masalah yang terjadi akibat perbedaan pandangan awal antara peserta komunikasi sebagai perbedaan pola pikir karena latar belakang pendidikan dan pengalaman.
7. Karena perbedaan budaya yaitu rintangan yang terjadi disebabkan oleh adanya perbedaan norma atau budaya, dan kebiasaan yang berbeda yang dianut oleh dua belah pihak komunikasi.
8. Karena adanya Birokrasi adalah terhambatnya proses berkomunikasi yang disebabkan oleh perbedaan struktur di birokrasi. Misalnya dalam sistem birokrasi negara penyampaian informasi dari atasan terlalu panjang dari pusat ke daerah.

2.1.1.6.4. Indikator Komunikasi Organisasi

Menurut Gibson (2010:19), memberikan gambaran arah komunikasi yang terjadi dalam organisasi antara lain sebagai berikut:

1. Komunikasi ke Bawah

Bertujuan untuk menyampaikan tujuan, membentuk pendapat, merubah sikap, meminimalisir kecurigaan dan ketakutan dan yang muncul karena mendapatkan informasi yang salah, menghindari kesalahpahaman karena kurangnya informasi, dan mempersiapkan anggota organisasi untuk menghadapi perubahan yang terjadi di masa depan. Bentuk komunikasi ke bawah biasanya berupa memo, pujan, perintah, teguran, pedoman kerja, ataupun nasihat.

2. Komunikasi Ke Atas

Dalam sebuah organisasi komunikasi ke atas mengacu pada pesan atau informasi yang dikirim dari tingkat bawah ke tingkat atas (Pace dan Faules, 2012:184). Karyawan menggunakan arah komunikasi seperti ini untuk memberikan ide atau gagasan yang mereka miliki dan membantu para karyawan untuk mendapatkan jawaban yang lebih baik tentang masalah dan tanggung jawabnya. Fungsi dari saluran komunikasi ke atas yaitu: Pimpinan dapat mengetahui kapan bawahannya siap untuk diberi informasi dan pimpinan dapat mempersiapkan diri menerima apa yang disampaikan bawahannya. Dalam pembuatan keputusan pimpinan memperoleh informasi yang berharga dari bawahan. Kemudian komunikasi ke atas dapat memperkuat tanggungjawab dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan jalan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengajukan pertanyaan, ide dan saran tentang jalannya organisasi. Komunikasi ke atas memberikan petunjuk bagi pimpinan apakah pegawainya menangkap arti dari komunikasi ke bawah yang dilakukannya. Komunikasi ke atas dapat mendorong munculnya desas-desus dan memberikan kesempatan bagi pimpinan untuk mengetahuinya. Komunikasi ke atas memperkuat keterlibatan pegawai dalam organisasi.

3. Komunikasi Horizontal (Horizontal communication)

Merupakan bentuk komunikasi yang terjadi dimana pertukaran pesan dilakukan secara mendatar dan dilakukan oleh dua pihak yang mempunyai posisi yang sama, kedudukan yang sama, tingkat jabatan yang sama maupun eselon yang sama di suatu organisasi. Komunikasi bentuk ini selain berguna untuk

menginformasikan juga untuk meminta dukungan dan mengkoordinasikan aktivitas. Komunikasi horizontal ini berfungsi untuk mengkoordinasikan penugasan kerja, berbagi informasi mengenai rencana dan kegiatan, untuk memecahkan masalah, dan saling memberi informasi. Hal ini terjadi karena adanya tingkat dan latar belakang pengetahuan dan pengalaman yang relatif sama antara pihak-pihak yang berkomunikasi serta adanya struktur formal yang setara. Bentuk komunikasi horizontal pada umumnya seringkali terjadi dalam rapat-rapat komise, interaksi nonformal selama waktu istirahat, percakapan di telepon, memo, dan aktivitas kegiatan sosial.

4. Komunikasi Diagonal (*Cross Communication*)

Merupakan komunikasi yang terjadi dari satu pihak kepada pihak lain dalam posisi yang tidak sama, yaitu dalam hal ini kedua belah pihak tidak pada posisi struktur yang sama. Komunikasi diagonal terjadi pada dua individu yang berbeda level tapi juga tidak bertanggung langsung kepada pihak lain. Komunikasi diagonal adalah saluran yang jarang terjadi dalam suatu organisasi , tetapi cukup berguna ketika terjadi kebuntuan komunikasi pada saat menggunakan model saluran- saluran lain. Penggunaan saluran komunikasi diagonal ini penting untuk merespon dengan cepat perubahan dalam lingkungan organisasi yang cepat dan kompleks.

2.1.2. Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada bawahan. Menurut Kartono (2012:189) Leadership atau kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang terorganisir dalam usaha-usaha menentukan tujuan dan mencapainya. Didalam sebuah organisasi yang tersusun atas dasar pembagian fungsi-fungsi yang berbeda dan memiliki tugas dan fungsi yang berbeda juga, kepemimpinan merupakan bagian yang sangat penting. Jadi ada berbagai pekerjaan atau tugas untuk setiap orang dalam organisasi yang menentukan administrasi. Dengan perbedaan pekerjaan dan usaha tersebut, terdapat pedoman dan koordinasi yang dilakukan oleh pimpinan.

Persaingan bisnis yang makin ketat dan perubahan yang makin cepat menjadikan sebuah organisasi harus bergerak cepat dan gesit, mencari strategi, dan fokus secara penuh di bisnis yang dijalankan. Hampir semua lini pekerjaan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan bergantung kepada kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik sangat menentukan kemajuan sebuah organisasi untuk menjadi pemenang dalam persaingan (*sustainable competitive advantage*).

Pace dan Faules (2012:280) mengatakan bahwa salah satu teori gaya kepemimpinan yang paling banyak didiskusikan adalah yang dikemukakan Blake dan Mouton (1964), yang semula disebut kisi manajerial (*managerial grid*) tapi kini disebut kisi kepemimpinan (1991). Kisi ini berasal dari hal-hal yang mendasari perhatian manajer: perhatiannya pada tugas atau pada hal-hal yang

telah direncanakan untuk diselesaikan oleh organisasi, dan perhatian kepada orang-orang dan unsur-unsur organisasi yang mempengaruhi mereka.

Berdasarkan uraian di atas dikemukakan bahwa seorang manajer harus memperhatikan tugas dan hal yang dilakukan oleh pegawainya sehingga akan tampak seorang pemimpin berperan menciptakan suasana yang baik di dalam organisasi yang dikelolanya.

2.1.2.2. Fungsi Kepemimpinan

Tugas pokok kepemimpinan yang berupa mengantarkan, mengelompokkan, memberi petunjuk, mendidik, membimbing dan sebagainya, agar para bawahan mengikuti jejak pemimpin mencapai tujuan organisasi, hanya dapat melaksanakan secara baik bila seorang pemimpin menjalankan fungsinya sebagaimana mestinya. Beberapa fungsi kepemimpinan menurut Nawawi (2010:72) adalah:

1) Fungsi Instruktif

Pemimpin berperan sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara melakukan), bilamana (waktu pelaksanaan), dan di mana (tempat mengerjakan) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Dengan kata lain, fungsi orang yang dipimpin hanyalah untuk melaksanakan perintah pemimpin.

2) Fungsi Konsultatif

Fungsi konsultatif digunakan pimpinan sebagai cara berkomunikasi dua arah untuk usaha menetapkan sebuah keputusan yang membutuhkan pertimbangan dari bawahan.

3) Fungsi Partisipasi

Pemimpin melibatkan anggota organisasi dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakan keputusan tersebut.

4) Fungsi Delegasi

Pelimpahkan wewenang oleh pemimpin kepada orang lain, seperti contohnya membuat dan menetapkan keputusan. Fungsi delegasi adalah sebuah bentuk kepercayaan seorang pemimpin kepada bawahan yang diberi tanggung jawab

5) Fungsi Pengendalian

Pemimpin bisa melakukan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan, terhadap kegiatan para anggotanya.

Menurut Siagian (2011:197), fungsi-fungsi kepemimpinan yang bersifat hakiki terdiri dari:

- 1) Penentuan arah yang akan ditempuh oleh suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan mencapai berbagai sasarannya.
- 2) Menjadi wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan berbagai pihak diluar organisasi, terutama dengan mereka yang tergolong sebagai *stakeholder* atau pemangku kepentingan.
- 3) Sebagai seorang komunikator yang baik.
- 4) Berfungsi menjadi mediator yang handal, misalnya dalam mengatasi berbagai situasi konflik yang terjadi antar individu dalam yang terdapat dalam organisasi yang dipimpinnya.

5) Integrator yang rasional dan objektif.

Dengan mengimplementasikan kelima fungsi kepemimpinan hakiki yang disebutkan diatas, seorang pemimpin harus dapat membawa organisasi ke tujuan yang akan dicapai.

2.1.2.3. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Pace dan Faules (2012:279), disebutkan ada tiga macam model gaya kepemimpinan secara umum, yaitu Demokratis, Otoriter, dan Bebas. Ketiga gaya kepemimpinan ini memiliki kelebihan dan kekurangan. Pada penelitian ini mengkaji ketiga Gaya Kepemimpinan tersebut, yaitu:

a. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah, kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas-tugas yang disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif. Hal ini berefek pada setiap anggota yang dapat mengetahui secara pasti sumbangan yang dapat diberikannya untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasinya. Untuk melaksanakan tugas dan tujuan organisasi juga dapat diketahui secara efektif dan efisien.

b. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan ditangan satu orang atau sekelompok kecil orang yang diantara mereka tetap ada seseorang yang paling berkuasa. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Orang-orang yang dipimpin jumlahnya lebih banyak, merupakan pihak yang dikuasai, yang

disebut bawahan atau anak buah. Kedudukan dan tugas anak buah (bawahan) semata-mata sebagai pelaksana keputusan, perintah dan bahkan kehendak pimpinan. Bawahan tidak boleh dan tidak diberi kesempatan berinisiatif, mengeluarkan pendapat dan menyampaikan kreativitasnya. Hal ini dipandang sebagai bentuk penyimpangan dan dianggap membangkang.

c. Gaya Kepemimpinan Bebas

Kepemimpinannya dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing baik secara perseorangan maupun berupa kelompok-kelompok kecil. Pimpinan hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat, yang dilakukan dengan memberi kesempatan untuk berkompromi atau bertanya bagi anggota kelompok yang memerlukannya.

Selanjutnya menurut Siswanto (2011:157) jenis-jenis gaya kepemimpinan terdiri dari:

- 1) Gaya kepemimpinan direktif. Gaya kepemimpinan ini membuat bawahan agar tahu apa yang diharapkan pimpinan dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan, dan memberi bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas.
- 2) Gaya kepemimpinan yang mendukung. Gaya kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan.
- 3) Gaya kepemimpinan partisipatif. Gaya kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan.

- 4) Gaya kepemimpinan berorientasi prestasi. Gaya kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

Gaya kepemimpinan yang baik dan terkoordinasi akan menciptakan fungsi kinerja yang baik pada pegawai. Dengan adanya kerjasama dalam organisasi maka akan tercipta hubungan kerja yang serasi antara pimpinan dengan bawahannya. Tanggung jawab dan disiplin kerja yang berorientasi memuaskan akan menunjang keberhasilan organisasi yang dipimpin begitu juga dengan peningkatan kinerja pegawai.

2.1.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

Menurut Sopiah (2010:116), faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pemimpin mencakup:

- 1) Kepribadian
- 2) Pengalaman masa lampau dan harapan dari pemimpin tersebut
- 3) Harapan dan perilaku atasan
- 4) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan
- 5) Persyaratan tugas

6) Kebijakan organisasi dan harapan serta perilaku bawahan.

Menurut Sihotang (2012:260), faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan:

1) Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi yang dapat digunakan didalamnya. Efektivitas sebuah organisasi dipengaruhi oleh tingkat kompleksitas dan formalitas struktur serta sistem kewenangan dalam pengambilan keputusan. Teknologi yang digunakan berkaitan erat dengan struktur sehingga mempengaruhi efektivitas sebuah organisasi yang dikembangkan seorang manajer.

2) Karakteristik Lingkungan

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, dipengaruhi oleh kemampuan dalam berinteraksi dengan lingkungannya. Dimensi-dimensi lingkungan yang mempengaruhi efektivitas gaya kepemimpinan yang dikembangkan oleh manajer di dalam sebuah organisasi meliputi :

- a) Tingkat keterpaduan keadaan lingkungan,
- b) Ketepatan persepsi atas keadaan lingkungan,
- c) Tingkat rasionalitas organisasi.

Ketiga faktor ini mempengaruhi ketepatan tanggapan organisasi terhadap perubahan lingkungan.

3) Karakteristik Pekerja

Faktor manusia merupakan faktor yang paling besar pengaruhnya terhadap efektivitas gaya kepemimpinan seorang manajer di dalam sebuah organisasi.

Tingkah laku manusia merupakan dukungan yang sangat berarti, tetapi dapat pula merupakan hambatan yang dapat menggagalkan efektivitas.

4) Karakteristik Kebijakan dan Praktek Manajemen

Kebijakan dan praktek manajemen dapat mempengaruhi pencapaian tujuan. Dalam hal ini mencakup kebijakan dan praktek pimpinan dalam tanggung jawabnya terhadap para pekerja dan organisasinya.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan tersebut di atas dapat disintesis bahwa kepemimpinan adalah perilaku atasan dengan memperhatikan pengembangan bawahannya sesuai dengan kondisi yang ada, yang ditandai dengan kekuatan diri pemimpin, membina hubungan dengan bawahan, dan sensitivitas terhadap situasi yang berkembang.

2.1.2.5. Indikator Gaya Kepemimpinan

Untuk melihat kepemimpinan seseorang dapat dilihat melalui indikator-indikator. Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono (2012:34) yaitu:

- 1) Memberikan anggota organisasi kesempatan berpartisipasi aktif dalam pembuatan kebijakan organisasi.

Pimpinan yang baik menghargai dan berupaya mengembangkan potensi bawahan. Dengan cara melibatkannya secara penuh dalam pembuatan berbagai keputusan sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukan potensi bawahan dapat dikembangkan.

2) Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang.

Pimpinan harus mendelegasikan pelaksanaan tugas kepada bawahan dengan pelimpahan wewenang untuk membuat kebijakan yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas yang diberikan.

3) Memberikan penjelasan kepada anggota atas tujuan yang dicapai.

Organisasi merupakan unit-unit yang terpisah tetapi terpadu pada satu tujuan. Jika bawahan tidak mengetahui tujuan dari pelaksanaan tugas maka masing-masing unit organisasi atau bawahan akan bekerja sendiri-sendiri dan hasil pekerjaan juga menjadi tidak terpadu. Oleh karena itu pemimpin yang berhasil akan menyadari pentingnya bawahan mengetahui tujuan bersama yang akan dicapai.

4) Memiliki hubungan yang erat dengan bawahan.

Pemimpin yang baik akan menempatkan diri di tengah-tengah bawahan tanpa harus terlalu jauh terlibat dalam pelaksanaan kegiatan. Pimpinan yang demikian akan mendengarkan setiap persoalan atau masalah dari bawahan dan mencari cara pemecahan yang paling menguntungkan.

5) Memberikan kebebasan untuk bekerjasama dengan orang lain.

Tujuan yang telah ditetapkan hanya dapat dicapai apabila terdapat kerjasama yang baik dengan orang lain. Pimpinan harus memberi kebebasan kepada bawahan untuk saling bekerjasama agar pencapaian tujuan menjadi lebih mudah.

Menurut Siagian (2011:121), indikator gaya kepemimpinan dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Iklim saling mempercayai
- 2) Penghargaan terhadap ide bawahan
- 3) Memperhitungkan perasaan para bawahan
- 4) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
- 5) Perhatian pada kesejahteraan bawahan
- 6) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan proporsional
- 7) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus menghargai bawahannya dan berupaya mengembangkan potensi bawahannya. Disamping itu pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada bawahannya dan mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi pula.

2.1.3. Kepuasan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Widodo (2015:169) mengemukakan bahwa pemenuhan kepuasan kerja adalah merupakan suatu kondisi yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat abstrak dan sangat tergantung pada perorangan yang menyangkut lingkungan pada tempat bekerja. Kepuasan kerja merupakan bagian konsep *multificated* (banyak dimensi) yang bersumber pada kegiatan pekerjaan seseorang.

Rivai dan Sagala (2013:856) mengungkapkan pendapat bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Sistem nilai yang berlaku pada diri individu menyesuaikan tingkat kepuasan kerja masing masing individu. Hal inilah yang membuat perbedaan tingkat kepuasan kerja setiap individu. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, makin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, dapat diartikan kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Darmawan (2013: 58) berpendapat bahwa pemenuhan pekerjaan merupakan reaksi intelektual dan penuh perasaan dari seorang perwakilan terhadap semua hasil kerja atau kondisi berbeda yang diidentikkan dengan pekerjaan, misalnya kompensasi, tempat kerja, rekan kerja dan atasan.

Sutrisno (2010: 75) mengemukakan bahwa pemenuhan kepuasan pekerjaan adalah keadaan gairah yang luar biasa atau tidak diinginkan bagi karyawan untuk melihat pekerjaan mereka. Pemenuhan pekerjaan mencerminkan

emosi seseorang terhadap pekerjaannya dan muncul dalam disposisi inspirasional terhadap pekerjaan dan semua yang dilihat oleh tempat kerjanya.

Priansa (2014: 291) mengusulkan bahwa pemenuhan lapangan kerja yang tinggi akan memberdayakan pengakuan tujuan hierarki secara aktif. Kemudian, tingkat pemenuhan pekerjaan yang rendah merupakan bahaya yang akan membawa kehancuran atau kecelakaan bagi asosiasi secara cepat atau bertahap. Dari beberapa pengertian menurut para ahli di atas dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang dapat bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerjanya. Motivasi dalam berusaha melakukan tugas dan tanggung jawab dengan sebaiknya dapat di peroleh dari kepuasan kerja karyawan di perusahaan sehingga mendorong memberikan hasil yang terbaik untuk kemajuan perusahaan atau organisasi

2.1.3.2. Teori Kepuasan Kerja

Sunyoto (2012:193-196), mengemukakan bahwa teori kepuasan kerja (*content theory*), teori ini mendasarkan pada faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, sehingga mengacu pada diri seseorang. Teori ini berupaya mencari tahu mengenai kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan mendorong seseorang untuk semangat kerja individu. Teori ini terdiri dari:

1. Teori hierarki kebutuhan; menurut teori ini kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa

material maupun non material. Atas dasar asumsi di atas, hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow, yaitu:

- a) Kebutuhan fisiologis, adalah hierarki kebutuhan manusia yang paling mendasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
- b) Kebutuhan rasa aman, meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tua pada saat mereka tidak lagi bekerja.
- c) Kebutuhan sosial, mencakup kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang erat dengan orang lain. Pada organisasi berkaitan dengan kebutuhan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama.
- d) Kebutuhan penghargaan, mencakup kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri, adalah hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya diri seseorang.

2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*) dari Alfeder

Teori ini menganggap bahwa kebutuhan manusia tersusun pada suatu hierarki. Menurut teori ERG, ada 3 kelompok kebutuhan yang utama, yaitu:

- a) Kebutuhan akan keberadaan; kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan dasar yang termasuk juga kebutuhan fisiologis yang

didalamnya meliputi makan, minum, pakaian, perumahan, dan keamanan.

- b) Kebutuhan afiliasi; kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antara individu dan hubungan bermasyarakat tempat kerja di perusahaan tersebut.
- c) Kebutuhan akan pertumbuhan; keinginan akan pengembangan potensi dalam diri seseorang untuk maju dan meningkatkan kemampuan pribadinya.

3. Teori dua faktor dari Frederick Herzberg

Penelitian Herzberg, menyimpulkan terdapat dua hal yang mempengaruhi sikap seseorang atas pekerjaannya disebut dengan faktor pemuas kerja dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja yang berkaitan dengan suasana pekerjaan. Faktor pemuas disebut motivator, dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja disebut faktor higienis. Faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan, yaitu yang mampu memuaskan dan mendorong orang-orang untuk bekerja dengan baik, faktor tersebut terdiri dari:

- a) Prestasi
- b) Promosi atau kenaikan jabatan
- c) Pengakuan
- d) Pekerjaan itu sendiri
- e) Penghargaan
- f) Tanggung jawab

- g) Keberhasilan dalam bekerja
- h) Pertumbuhan dan perkembangan pribadi

Sedangkan faktor higienis (penyebab ketidakpuasan kerja) mencakup:

- a) Gaji
- b) Kondisi kerja
- c) Status
- d) Kualitas supervisi
- e) Hubungan antar pribadi
- f) Kebijakan dan administrasi perusahaan

4. Teori motivasi prestasi dari Mc Clelland

Teori ini menyebutkan bahwa individu bekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. Teori motivasi prestasi ini meneliti tiga jenis kebutuhan, yaitu:

- a) Kebutuhan atas prestasi, ciri-cirinya yaitu:
 - 1) Orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas.
 - 2) Orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi tinggi dan dia memiliki suatu keinginan besar untuk dapat berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya.
 - 3) Orang yang membutuhkan prestasi tinggi memiliki keinginan untuk bekerja keras guna memperoleh tanggapan atau umpan balik atas pelaksanaan tugasnya.

b) Kebutuhan akan afiliasi, ciri-cirinya yaitu:

- 1) Mereka memiliki suatu keinginan dan mempunyai perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan di masa mereka bekerja.
- 2) Karyawan cenderung berusaha membina hubungan sosial yang menyenangkan dan rasa saling membantu dengan orang lain.
- 3) Karyawan memiliki suatu per harian yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain.

c) Kebutuhan akan kekuasaan, ciri-cirinya, yaitu:

- 1) Keinginan untuk mempengaruhi secara langsung terhadap orang lain.
- 2) Keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain.
- 3) Adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pimpinan pengikut.
- 4) Karyawan pada umumnya berusaha mencari posisi pimpinan.

Dengan demikian, pimpinan perlu mengetahui dengan teori yang menyangkut kepuasan kerja sehingga dapat dipilih salah satu teori kepuasan kerja yang ada untuk diterapkan dalam kegiatan di perusahaan. Untuk itu, adanya beberapa alternatif atas teori kepuasan kerja di atas menunjukkan bahwa banyak hal penting perlu dipahami dengan baik dan benar sehingga pimpinan dapat mengidentifikasi hal-hal apa saja yang menjadi kepuasan kerja bagi sebagian besar karyawan yang bekerja di perusahaan.

2.1.3.3. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Berikut ini ada beberapa faktor yang menjadi penentu kepuasan kerja di perusahaan menurut Widodo (2015:176), antara lain:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Dalam hal ini tiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang individu bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2. Hubungan dengan atasan (*supervision*)

Pada kondisi ini kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa. Dalam hal ini hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan dapat membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja tersebut.

3. Teman sekerja (*workers*)

Dalam hal ini teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4. Promosi (*promotion*)

Dalam hal ini promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama karyawan bekerja diperusahaan.

5. Gaji atau upah (*salary*)

Pada kondisi ini gaji atau upah yang diterima oleh karyawan dari perusahaan merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak. Karyawan yang merasa telah memperoleh gaji atau upah yang layak dan pantas dari perusahaan maka dengan sendirinya karyawan akan memperoleh kepuasan tersendiri sehingga hal ini berpengaruh langsung terhadap hasil kerjanya.

Rivai dan Sagala (2013:860) berpendapat bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, antara lain:

1. Bekerja pada tempat yang tepat
2. Pembayaran yang sesuai
3. Organisasi dan manajemen
4. Supervisi pada pekerjaan yang tepat
5. Orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat

Darmawan (2013:59), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang menjadi indikator kepuasan kerja antara lain:

1. Faktor gaji ini berhubungan dengan jumlah imbalan untuk seseorang sebagai hasil pelaksanaan kerja. Faktor ini akan ditinjau oleh karyawan apakah sesuai pekerjaan yang telah dilakukannya.
2. Faktor aplikasi pekerjaan, faktor ini mengarah pada isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang dapat memuaskan sehingga dapat menyebabkan kenyamanan bekerja.

3. Faktor rekan kerja yang mengarah pada teman-teman atau kepada siapa saja seseorang berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan sehingga tentu saja hal ini dapat berpengaruh terhadap terbentuknya kepuasan kerja.
4. Faktor pimpinan, berhubungan dengan gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang memiliki karakter tertentu saat memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat menyenangkan seseorang atau tidak dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Faktor promosi dan pengembangan karir berhubungan dengan kondisi seseorang dapat mengembangkan karirnya melalui kenaikan jabatan. Pengembangan karir dapat membentuk kepuasan kerja didasarkan pada asas prestasi kerja dan harus bersifat terbuka dan jelas.
6. Faktor lingkungan kerja mencakup lingkungan fisik dan psikologis.

Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang dialami oleh tiap karyawan yang bekerja di perusahaan. Oleh sebab itu, faktor tersebut merupakan bagian penting dan tidak terpisahkan dalam diri karyawan selama melakukan tugasnya di perusahaan. Ada sebagian karyawan yang menentukan kepuasan kerjanya dapat diukur secara material seperti gaji atau upah, sedangkan sebagian lagi kepuasan kerja karyawan diukur secara non materi seperti organisasi dan manajemen, supervisi, teman kerja dan atasan. Faktor tersebut merupakan satu kesatuan yang sering ditemui dilingkungan kerja perusahaan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, makin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Berdasarkan uraian teori tentang kepuasan kerja maka disimpulkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaannya. Adapun indikator yang digunakan untuk kepuasan kerja karyawan yaitu: gaji, aplikasi pekerjaan, rekan kerja, pimpinan, promosi dan pengembangan karir dan lingkungan kerja.

2.2. Kajian Penelitian yang Relevan

1. **Arif Sehfidin.** Jurnal 2015 Universitas Diponegoro Semarang. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil perhitungan (terlampir) uji t, terlihat t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 2,792 dengan probabilitas sebesar 0,007. Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, yang berarti

bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil perhitungan (terlampir) uji t, terlihat t hitung untuk variabel komunikasi organisasi sebesar 3,796 dengan probabilitas sebesar 0,000. Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, yang berarti hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik komunikasi organisasi pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang, maka akan memuaskan bagi karyawan maupun atasan sekaligus dan menjadi dasar pada peningkatan efektivitas dalam pekerjaan. Hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil perhitungan (terlampir) uji t, terlihat t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 2,735 dengan probabilitas sebesar 0,008. Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, yang berarti hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja pada PT

Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

2. **Lalujan Paramita.** Jurnal 2016 Universitas Sam Ratulangi Manado. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi Organisasi tidak memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Stres Kerja memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja tidak memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, di Perum Bulog Divre Sulawesi Utara. Perum Bulog Divre Sulut sebaiknya lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar karyawan dapat berkinerja lebih maksimal dengan memperhatikan komunikasi organisasi dan stres kerja karyawan.
3. **Abu Amar.** Jurnal 2018 Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Pengaruh Komunikasi Internal dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan TVRI Jawa Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal masuk kedalam penilaian tinggi, yaitu berada pada interval 3,41-4,20, sedangkan variabel kepemimpinan dan kinerja Karyawan juga masuk kedalam penilaian tinggi dengan interval 3,41-4,20. Variabel independen (X1) diperoleh t hitung $(-1,128) < t$ tabel $(0,625)$ dan variabel X2 t hitung $(2,176) > t$ tabel $(0,035)$. Maka variabel X1 tidak berpengaruh secara signifikan, dan X2 berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y. Hasil uji F

menunjukkan bahwa $F_{hitung} (2,463) < F_{tabel} (3,23)$, sedangkan signifikansi adalah $0,099 > \alpha$ pada taraf signifikansi 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti variabel independen secara bersama-sama atau tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Sedangkan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,058 atau 5,8% yang berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Komunikasi Internal dan Kepemimpinan.

4. **Erda Mulidya.** Jurnal 2018 Universitas Islam Malang. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Pada KUD Pakis Kec. Pakis Kab. Malang). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial masing-masing variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi sama-sama berpengaruh kepuasan kerja, sekaligus kepemimpinan, lingkungan kerja dan variabel komunikasi juga mempengaruhi kepuasan kerja KUD Koperasi) karyawan PAKIS. Pakis Kab. Malang.

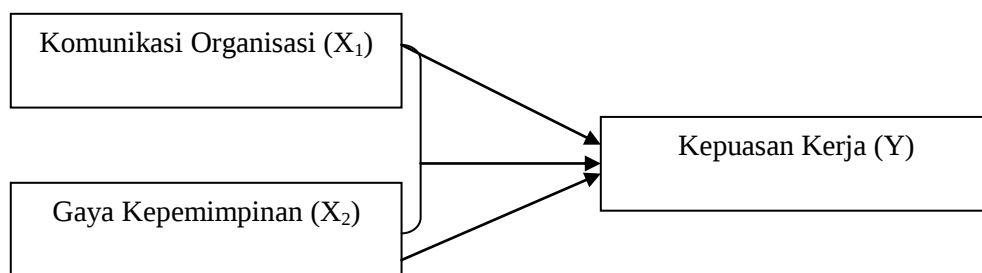
Berdasarkan beberapa jurnal penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas maka dapat disimpulkan bahwa penelitian terdahulu ini mempunyai kesamaan dengan penelitian yang akan saya teliti, yaitu melihat pengaruh komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan perbedaannya adalah tempat yang saya teliti di stasiun Metro TV Sumut.

2.3. Kerangka Berpikir/Konseptual

Berdasarkan teori-teori pendukung, maka model kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

\

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.4. Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh komunikasi organisasi yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Metro TV Sumut.
2. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Metro TV Sumut.
3. Terdapat pengaruh komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan yang positif dan signifikan secara simultan terhadap karyawan Metro TV Sumut.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan penelitian korelasional. Penelitian korelasional adalah salah satu teknik analisis dalam statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih yang bersifat kuantitatif.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan Stasiun Televisi Metro TV Sumut yang berkedudukan di Jl. AH. Nasution No. 55-56 Medan, Sumatera Utara.

3.2.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada awal bulan Juni sampai dengan akhir bulan Agustus 2020.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah secara umum yang bisa terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditentukan oleh si peneliti untuk didalami dan dipelajari kemudian diambil kesimpulan, Sugiyono (2016:115). Sebagai awal dalam melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu menentukan populasi yang akan diteliti sebagai obyek penelitian. Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas

dan lengkap yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan Metro TV Sumut tahun 2020, yang berjumlah 43 orang.

Menurut Sugiyono (2016:116), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena jumlah populasi memungkinkan untuk dilakukan penelitian secara keseluruhan, maka seluruh populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, sampel penelitian ini dikatakan sebagai sampel penelitian populasi, dimana keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian. Dalam penelitian ini, penarikan sampel dilakukan dengan teknik *sensus*, yaitu cara pengambilan sampel secara menyeluruh terhadap semua individu sebagai anggota populasi. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 43 orang/responden.

3.4. Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari *independent variable* (variabel bebas) dan *dependent variable* (variabel terikat) yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Variabel Independen:

- a. Komunikasi organisasi (X_1) yaitu memindahkan data informasi dan pengetahuan kepada anggota organisasi untuk tujuan mencapai efisiensi dan efektivitas organisasi. Indikator yang digunakan adalah: kredibilitas, konteks, konten, kejelasan, kesinambungan dan konsistensi, kemampuan komunikasi dan saluran distribusi.

- b. Gaya kepemimpinan (X_2) yaitu proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang terorganisir dalam usaha-usaha menentukan tujuan dan mencapainya. Indikator yang digunakan adalah: memberikan kesempatan berpartisipasi aktif dalam pembuatan kebijakan, pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang, memberikan penjelasan kepada anggota tentang tujuan yang akan dicapai, mempunyai hubungan yang baik dengan bawahan, memberikan kebebasan untuk bekerjasama dengan orang lain.

2. Variabel Dependen:

Kepuasan kerja (Y) yaitu keadaan emosional karyawan yang berupa rasa menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam menjalani pekerjaannya. Indikator yang digunakan adalah: gaji, tugas pekerjaan, promosi dan pengembangan karir, rekan kerja, pimpinan, dan lingkungan kerja.

Indrianto (2013:156) menyatakan bahwa definisi operasional variabel merupakan penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori yaitu komunikasi organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan.

Pengertian operasional masing masing variabel yang diteliti dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1
Defenisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Alat Ukur
1.	Komunikasi Organisasi (X ₁)	Memindahkan informasi dan pengetahuan kepada anggota organisasi untuk tujuan mencapai efesiensi dan efektivitas organisasi	1. Komunikasi ke bawah 2. Komunikasi ke atas 3. Komunikasi horizontal 4. Komunikasi diagonal	Skala Likert
2.	Gaya Kepemimpinan (X ₂)	metode untuk memengaruhi kegiatan yang terkoordinasi dengan hasil akhir untuk mencapai tujuan	1. Memberikan kesempatan berpartisipasi aktif dalam pembuatan kebijakan 2. Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang 3. Memberikan penjelasan kepada anggota tentang tujuan yang akan dicapai 4. Mempunyai hubungan yang baik dengan bawahan 5. Memberikan kebebasan untuk bekerjasama dengan orang lain	Skala Likert
3.	Kepuasan Kerja (Y)	keadaan emosional karyawan yang berupa rasa menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam menjalani pekerjaannya	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Hubungan dengan atasan 3. Teman sekerja 4. Promosi 5. Gaji dan upah	Skala Likert

Sugiyono (2016:132) mengatakan bahwa untuk mengukur persepsi, sikap, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang terjadi di masyarakat dapat digunakan skala likert. Setiap jawaban responden diberi skor berdasarkan pada skala likert dengan angka atau bobot yaitu 1 sampai 5, seperti terlihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2
Skor Skala Likert

No	Pernyataan	Skor Variabel
1	sangat setuju (SS)	5
2	setuju (S)	4
3	kurang setuju (KS)	3
4	tidak setuju (TS)	2
5	sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2016:133)

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan cara berikut:

1. Kuesioner

Sugiyono (2016:199) menjelaskan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efektif jika peneliti mengetahui variabel yang akan diukur dan mengetahui yang bisa didapat dari responden. Kuesioner diberikan oleh peneliti agar diisi responden terkait judul penelitian yaitu : Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Metro TV Sumut.

2. Observasi

Obsevasi adalah metode pengumpulan data penelitian dengan menggunakan mata tanpa ada bantuan alat lain. Metode observasi yang dilakukan oleh

penulis yaitu observasi partisipatif. Observasi partisipatif dalam penelitian ini yaitu dengan melibatkan diri dalam kegiatan sehari – hari dengan orang-orang yang akan diteliti dengan mengamati kegiatan yang dilakukan oleh karyawan Metro TV Sumut. Peneliti ikut berpartisipasi melakukan pekerjaan yang dilakukan oleh sumber data dan ikut merasakan suka dan duka dalam pekerjaan itu. Dengan metode observasi ini, data yang diperoleh akan lebih akurat, tajam, lengkap, dan sampai pada memahami tingkat makna dari setiap perilaku yang terlihat.

3.6. Teknik analisis data

3.6.1. Validitas dan reliabilitas

3.6.1.1. Validitas

Validitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar mengukur apa yang perlu diukur. Jika suatu instrumen pengukuran sudah valid, berarti instrumen tersebut sudah dapat digunakan mengukur benda dengan tepat sesuai dengan apa yang ingin diukur (Neolaka, 2014:123).

Cara yang biasanya dipakai untuk mengukur validitas alat ukur penelitian adalah dengan teknik mengorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dan skor totalnya (Neolaka, 2014:123). Skor masing-masing item haruslah berkorelasi secara signifikan dengan skor totalnya, atau memiliki validitas konstruk. Signifikansi masing-masing item dapat dilihat dari nilai *Sig. (1-tailed)* pada uji *Pearson Correlation* yang lebih kecil dari 0,05 {*Sig. (1-tailed)* < 0,05}. Bila alat ukur sudah memiliki validitas konstruk, maka sudah dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut sudah valid.

Uji validitas dilakukan terhadap 30 karyawan di Stasiun TVRI Medan, karena instansi yang relevan dengan Metro TV Sumut adalah TVRI Medan. Pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 20.0. Berdasarkan hasil uji statistik dengan SPSS, validitas setiap item dari variabel penelitian dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 3.3 Uji Validitas Komunikasi Organisasi

No	Butir instrumen	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	1	0,688	0,294	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	2	0,822	0,294	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	3	0,658	0,294	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	4	0,804	0,294	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	5	0,366	0,294	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	6	0,505	0,294	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	7	0,758	0,294	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	8	0,861	0,294	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	9	0,870	0,294	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	10	0,736	0,294	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Pengolahan Data 2020 (SPSS)

Tabel 3.3 memperlihatkan bahwa hasil uji coba instrumen penelitian pada variabel komunikasi organisasi (X_1) sebanyak 10 butir pernyataan didapat nilai $r_{item\ correction} > 0,294$ sehingga disimpulkan bahwa sebanyak 10 butir instrumen variabel komunikasi organisasi (X_1) dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

Tabel 3.4 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

No	Butir instrumen	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	1	0,839	0,294	r hitung > r tabel	Valid
2	2	0,837	0,294	r hitung > r tabel	Valid
3	3	0,892	0,294	r hitung > r tabel	Valid
4	4	0,427	0,294	r hitung > r tabel	Valid
5	5	0,686	0,294	r hitung > r tabel	Valid
6	6	0,803	0,294	r hitung > r tabel	Valid
7	7	0,669	0,294	r hitung > r tabel	Valid
8	8	0,536	0,294	r hitung > r tabel	Valid
9	9	0,821	0,294	r hitung > r tabel	Valid
10	10	0,654	0,294	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Pengolahan Data 2020 (SPSS)

Tabel 3.4 memperlihatkan bahwa hasil uji coba instrumen penelitian pada variabel gaya kepemimpinan (X_2) sebanyak 10 butir pernyataan diperoleh nilai r *item correction* > 0,294 sehingga disimpulkan bahwa sebanyak 10 butir instrumen variabel gaya kepemimpinan (X_2) dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

Tabel 3.5 Uji Validitas Kepuasan Kerja

No	Butir instrumen	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	1	0,917	0,294	r hitung > r tabel	Valid
2	2	0,903	0,294	r hitung > r tabel	Valid
3	3	0,605	0,294	r hitung > r tabel	Valid
4	4	0,661	0,294	r hitung > r tabel	Valid
5	5	0,436	0,294	r hitung > r tabel	Valid
6	6	0,726	0,294	r hitung > r tabel	Valid
7	7	0,868	0,294	r hitung > r tabel	Valid
8	8	0,711	0,294	r hitung > r tabel	Valid
9	9	0,628	0,294	r hitung > r tabel	Valid
10	10	0,859	0,294	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Pengolahan data 2020 (SPSS)

Tabel 3.5 membuktikan bahwa hasil uji coba instrumen penelitian pada variabel kepuasan kerja (Y) sebanyak 10 butir pernyataan diperoleh nilai r *item correction* > 0,294 sehingga disimpulkan bahwa sebanyak 10 butir instrumen

variabel kepuasan kerja (Y) bisa dipakai sebagai alat pengumpulan data penelitian.

3.6.1.2. Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memperoleh bukti sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila hasil pengukuran dengan instrumen tersebut adalah sama jika sekiranya pengukuran tersebut dilakukan pada orang yang sama pada waktu yang berlainan.

Reliabilitas menyangkut masalah ketepatan alat ukur. Ketepatan ini dapat dinilai dengan analisis statistik untuk mengetahui kesalahan ukur. Reliabilitas lebih mudah dimengerti dengan memerhatikan aspek pemantapan, ketepatan, dan homogenitas. Suatu instrumen dianggap reliabel apabila instrumen tersebut dapat dipercaya sebagai alat ukur data penelitian. Penelitian uji reliabilitas dilakukan dengan memerhatikan nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* instrumen tersebut lebih besar dari 0,6 (*Cronbach's Alpha* > 0,6).

Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Komunikasi Organisasi	0,776	10
Gaya Kepemimpinan	0,774	10
Kepuasan Kerja	0,777	10

Sumber : Pengolahan data 2020 (SPSS)

Tabel 3.6 memperlihatkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel komunikasi organisasi > nilai koefisien reliabilitas yaitu $0,776 > 0,60$, nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel gaya kepemimpinan > nilai koefisien reliabilitas

yaitu $0,774 > 0,60$ dan nilai *Cronbach's Alpha* variabel kepuasan kerja $>$ nilai koefisien reliabilitas yaitu $0,777 > 0,60$. Dari hasil uji reliabilitas tiga variabel diatas, dapat dinyatakan bahwa ketiga variabel telah reliabel dan dapat dijadikan angket atau alat pengumpulan data penelitian.

3.6.2. Teknik Analisis Data

3.6.2.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Permasalahan yang akan dibahas adalah sejauh mana pengaruh dari komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Metro TV Sumut dengan menggunakan analisis regresi berganda dimana variabel dependen dipengaruhi dua variabel independen.

Rumus matematikanya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

dimana:

Y = Kepuasan kerja

a = *intercept*

b = Koefisien regresi

X_1 = Komunikasi organisasi

X_2 = Gaya kepemimpinan

e = *standard error*.

Dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ akan dilakukan pengujian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent dalam tujuan menganalisa model tersebut.

3.6.2.2. Uji-t

Untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial atau individual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen maka digunakan uji statistik t untuk melihat seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2010:279})$$

Keterangan:

t : statistik uji korelasi (t_{hitung})

r : koefisien korelasi

n : banyaknya sampel

r^2 : koefisien determinasi

dari rumus tersebut diatas, kriteria pengujian hipotesis yang digunakan adalah:

$H_{01} : b_1 = 0$; artinya komunikasi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

$H_{a1} : b_1 \neq 0$; artinya komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

$H_{02} : b_2 = 0$; artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

$H_{a2} : b_2 \neq 0$; artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka kriteria pengambilan keputusan adalah:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

3.6.2.3. Uji - F

Uji F dipakai untuk menguji tingkat signifikansi koefisien regresi variabel independent komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan secara serempak terhadap variabel dependent kepuasan kerja. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independent yang telah ditentukan tersebut jika dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2012:176).

$$F_{hitung} = \frac{r^2(n-k-1)}{k(1-r^2)}$$

Keterangan:

n = jumlah data responden

r^2 = Koefisien determinasi

k = jumlah variabel independen

Berdasarkan rumus F diatas, kriteria pengujian hipotesis yang digunakan adalah:

$H_0 : b_1, b_2 = 0$ artinya komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$ artinya komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

dari pernyataan diatas, kriteria pengambilan keputusan adalah :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{table}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{table}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

3.6.2.4. Uji Koefisien Determinasi r^2

Pengujian r^2 digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen (Sarwono, 2012:72). Untuk melihat besar pengaruh variabel independen komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen kepuasan kerja digunakan analisis koefisien determinasi dimana langkah perhitungannya di simbolkan dengan rumus berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Kode koefisien

r^2 = Koefisien Determinasi

Berdasarkan rumus diatas, maka kriteria pengambilan keputusan adalah jika $0 \leq r^2 \leq 1$, maka ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Metro TV

4.1.1. Sejarah singkat Metro TV

Metro TV adalah sebuah stasiun televisi swasta berita yang berkedudukan di Indonesia. Metro TV didirikan oleh PT Media Televisi Indonesia, resmi mengudara sejak 25 November 2000 di Jakarta. Metro TV dimiliki oleh Media Group pimpinan Surya Paloh yang juga memiliki harian Media Indonesia dan Lampung Post. PT Media Televisi Indonesia merupakan anak perusahaan dari Media Group, suatu kelompok usaha media yang dipimpin oleh Surya Paloh. PT Media Televisi Indonesia memperoleh izin penyiaran atas nama “MetroTV” pada tanggal 25 Oktober 1999. Pada tanggal 25 November 2000, pertama kali MetroTV mengudara dalam bentuk siaran ujicoba di 7 kota. Pada awalnya 12 jam sehari, namun sejak tanggal 1 April 2001, MetroTV mulai mengudara selama 24 jam menjadikan MetroTV sebagai stasiun TV pertama di Indonesia bersiaran 24 jam. Hanya mengandalkan 280 orang karyawan stasiun ini beroperasi pada awalnya. Tapi seiring perkembangan dan kebutuhan, MetroTV memperkerjakan lebih dari 900 orang, sebagian besar diruang berita dan produksi. MetroTV dapat ditangkap secara teresterial di 280 kota yang tersebar di Indonesia, yang dipancarkan dari 52 transmisi, selain itu MetroTV juga dapat ditangkap melalui TV kabel seluruh Indonesia, melalui satelit Palapa ke seluruh negara-negara ASEAN, termasuk di Hongkong, Cina selatan, India, Taiwan, Macao, Papua New Guinea dan sebagian Australia serta Jepang. Metro TV melakukan kerja sama dengan beberapa televisi

asing yaitu kerja sama dalam pertukaran berita, kerja sama pengembangan tenaga kerja dan banyak lagi. Stasiun televisi tersebut adalah CCTV, Channel 7 Australia, dan Voice of Amerika (VOA). Selain bekerjasama dengan stasiun televisi internasional, Metro TV juga memiliki Internasional Kontributor yang tersebar di Jepang, China, USA, dan Inggris. Dengan ini MetroTV berusaha untuk memberikan sumber berita mengenai berita dalam negeri yang dapat dipercaya dan komprehensif kepada dunia luar dan juga hal ini mendukung Metro TV untuk menjadi media yang secara cepat, tepat, dan cerdas dalam mendapatkan beritanya. Metro TV memiliki 16 mobil Satelit News Gathering (SNG) untuk dapat menayangkan secara live kejadian-kejadian yang berlangsung ditempat. Adapun satelite-satelite yang digunakan oleh Metro TV yaitu JCSAT (BiG TV), Palapa D (Topas TV, OrangeTV, Skynindo, K-Vision), SES 7 (Indovision), Telkom 1 (Transvision), Measat 3a (aora).

4.1.2. Konsep konten MetroTV

Stasiun TV ini memiliki konsep konten yang berbeda dengan stasiun televisi lain, sebab selain mengudara 24 jam setiap hari, stasiun TV ini hanya memusatkan acaranya pada berita saja. Dalam perkembangannya Metro TV kemudian memasukkan unsur hiburan dalam program-programnya, meski tetap dalam koridor news. MetroTV adalah stasiun pertama di Indonesia yang menyiarkan berita dalam bahasa Mandarin yaitu di program acara Metro Xin Wen.

4.1.3. Logo dan Slogan MetroTV

Pada tanggal 20 Mei 2010, Metro TV mengenalkan logo dan slogan barunya. Logo baru tetap menggunakan lambang burung elang dan warna dasar biru dan kuning, tetapi dengan jenis huruf Handel Gothic Kursif yang memberikan kesan modern, segar dan futuristik. Penempatan logopun juga diubah dari posisi semula dipojok kanan atas menjadi dipojok kanan bawah, penempatan ini pun berbeda dengan stasiun-stasiun televisi yang ada di Indonesia yang letaknya masih dipojok kanan/kiri atas. Sejak 17 Oktober 2016, logo tersebut kini ditempatkan disebelah newsticker dipojok kanan paling bawah. Slogan Metro TV, Leading the Change (2007-2008), Be Smart Be Informed (2008-2010) dan Knowledge to Elevate (2010-sekarang).

4.1.4. Target Audiens

Adapun target audiens dari Metro TV adalah : Stasiun TV Lain Metro TV
 Me-too Product : 90% Entertainment 10% News Sign on- Sign off 15-25% in house production Target audiens : all segment Berita/informasi : 70% News 30% non News 24 hours 75-85% in house production Target audiens : segmented M/F, AB, 20+ 37 Keterangan : M/F : Male/Female, Pria/Wanita 20+ : Umur di atas 20 tahun Segmen : Segmentasi dari pemirsa yang bisa dipilih-pilih berdasarkan berbagai kategori seperti jenis kelamin, umur dan domisili.

4.1.5. Profil Umum Stasiun Televisi Metro TV Sumut

Stasiun televisi Metro TV Sumut beralamat di JL. Abdul Haris Nasution No 55-56 Medan Johor, Medan. Metro TV telah disiarkan di 280 kota yang tersebar di Indonesia, yang dipancarkan dari 25 transmisi, dan salah satunya berada di Sumatera Utara. Selain menampilkan siaran dari Metro TV Jakarta, Metro TV Sumut saat ini telah melakukan siaran lokal, dengan menyajikan berita seputar wilayah Sumatera Utara. Pada mulanya Metro TV Sumut merupakan biro Metro TV Medan yang tidak memiliki program siaran lokal yang wajib tayang setiap hari. Seiring dengan pesatnya kebutuhan akan informasi terutama bagi masyarakat Sumatera Utara, Metro TV biro Medan kemudian berubah menjadi stasiun Metro TV Sumut. Latar belakang yang didirikannya Stasiun Metro TV Sumut adalah masyarakat Sumatera Utara yang memiliki keragaman dalam informasi tentang berbagai hal yang bersifat khas maupun global. Dengan adanya dasar pemikiran tersebut maka Metro TV Sumut hadir dengan suguhan program siaran lokal yang memiliki kedekatan dengan kehidupan masyarakat Sumatera Utara. Metro TV Sumut menyajikan berbagai informasi yang diharapkan mampu meningkatkan perkembangan potensi Sumatera Utara di berbagai bidang.

Secara umum media massa mempunyai empat fungsi, yaitu *educate*, *entertaint*, *informative* dan *social control*. Semuanya dilakukan untuk meningkatkan integritas bangsa dan juga memperkaya wawasan generasi muda akan perkembangan dunia yang semakin cepat. Dengan demikian diharapkan generasi muda akan menjadi generasi penerus yang mempunyai pengetahuan luas, demokratis, adil dan sejahtera. Kemajuan di bidang teknologi membawa dampak

positif dan negatif terhadap perkembangan jati diri generasi muda. Positifnya adalah generasi muda mampu mengetahui perkembangan dunia dengan sangat mudah, yaitu dengan menyaksikan siaran televisi melalui program yang ditayangkan. Negatifnya adalah kurangnya filter dan juga pengawas yang bisa menyaring informasi apa saja yang bisa diterima oleh generasi muda. Masyarakat Sumatera Utara saat ini telah memiliki informasi tentang keanekaragaman kebudayaan lokal yang bisa mereka dapatkan dari penyiaran maupun dari sumber yang berkaitan. Selain itu bisa juga didapatkan dari interaksi yang dilakukan terus menerus. Hal ini akan membuat keterbukaan pemikiran dan berpendapat pada masyarakat. Hal-hal tersebut diatas menjadi landasan pemikiran untuk menciptakan media komunikasi dan informasi yang cepat, aktual, dan terpercaya. Dengan mengangkat sisi kedekatan dan juga budaya khas wilayah Sumatera Utara, Metro TV Sumut hadir di tengah masyarakat dengan program acara yang diharapkan mampu untuk mengeksplorasi kebudayaan khas Sumatera Utara.

Program acara yang ditayangkan di Metro TV Sumut adalah :

1. Program Wajah Sumut yang tayang secara Langsung (Live) setiap hari senin s.d jumat pukul 13.00 – 13.30 WIB. Merupakan program berita yang berisi seputar peristiwa yang terbaru atau berupa liputan feature yang mengangkat kebudayaan lokal di Sumatera Utara.
2. Program Dialog Sumut yang tayang secara langsung (Live) di hari Selasa dan Kamis setiap pukul 13.30 – 14.00 WIB. Merupakan program talkshow yang mengangkat tema peristiwa yang sedang hangat di Sumatera Utara. Program Dialog Sumut menghadirkan dua orang narasumber yang ahli di bidangnya

sesuai dengan tema yang sedang diangkat. Program Dialog Sumut juga di kombinasikan dengan liputan khusus seorang tokoh di Sumatera Utara yang dapat menjadi inspirasi bagi masyarakat Sumatera Utara. Segmen ini diberi nama Tokoh Bicara dan penayangan nya bersifat rekaman yang di masukkan ke Program Dialog Sumut.

3. Selain itu Metro Tv Sumut juga berperan dalam mengisi slot di siaran nasional sesuai dengan permintaan kebijakan redaksi Metro TV di Jakarta untuk menginformasikan peristiwa terbaru di wilayah Sumatera Utara. Hal ini dapat dilakukan dengan cara laporan Langsung (Live) di lokasi kejadian ataupun berupa liputan rekaman yang dikirim ke Stasiun Metro TV di Jakarta dengan menggunakan perangkat *mobile Satelite News Gathering* (SNG).

Sebuah berita sebelum ditayangkan di televisi baik yang bersifat *hardnews* (peristiwa) maupun *news feature* akan melalui proses pengolahan yang amat panjang, rumit, padat teknologi, padat modal dan padat karya. Amat panjang, karena proses produksi berita TV menggunakan sistem yang berkesinambungan. Satu langkah prosuksi di tingkat awal, akan disambung dengan proses selanjutnya, dan itu saling berkaitan dan memiliki ketergantungan satu sama lain. Disebut rumit karena setiap proses memerlukan sistem kerja berkecepatan tinggi dan kecermatan yang prima. Selain itu proses produksi berita TV sangat didominasi oleh unsur teknologi tinggi, dan amat tergantung pada keandalan piranti yang dengan sendirinya memerlukan modal atau investasi yang tidak sedikit. Itu saja tidak cukup, karena ternyata sebuah proses produksi berita TV, akan selalu melibatkan banyak karyawan terlatih. Proses produksi berita di

Metro Tv sumut melalui beberapa langkah yaitu: 1). Perencanaan, 2). Pengolahan, 3). Penayangan.

1. Perencanaan

Sebelum terjun kelapangan, tim liputan telah memiliki sejumlah bekal ide yang diberikan oleh redaktur dalam hal ini di pegang perannya oleh Kepala Stasiun Metro Tv Sumut. Jika tidak dari redaktur, reporter terkadang telah mengantongi sejumlah informasi dari narasumber, yang telah didiskusikan dengan redaktur. Darimanakah reporter dan redaktur memperoleh gagasan akan sebuah berita? Bagaimana pula nantinya berita yang telah diliput itu akan diperlakukan? Jawabannya semua ada di ruang Rapat Redaksi. Dari rapat redaksi inilah, dibahas mengenai “belanja bahan baku” berita tersebut. Dibahas pula siapa reporter yang ditugaskan “berbelanja”, di mana “pasarnya”, strategi memilih “bahan baku terbaik” dan “menawar harganya”, dan sebagainya. Mereka yang terlibat di rapat redaksi ini, saling berbagi informasi, berdiskusi, bahkan juga saling beradu argumentasi. Keluar dari ruang rapat redaksi, mereka selanjutnya mendistribusikan keputusan yang diambil, untuk selanjutnya dilaksanakan oleh unit masing-masing.

2. Pengolahan

Sebelum siaran program dimulai, setiap bahan baku yang didapat kembali di bahas di ruang rapat redaksi mengenai strategi pengolahan dan penayangannya. Ini merupakan awal dari sebuah proses pengolahan berita secara keseluruhan. Item demi item dibahas secara mendalam, baik dari aspek *angle* berita maupun aspek visual, yang merupakan “rohnya” televisi. Prinsip

“*no picture no news*” menjadi landasan utama disiarkannya sebuah paket berita atau tidak. “Cerita segunung tiada arti, jika tiada visualnya”. Itulah atmosfer yang berkembang dalam proses pengolahan. Produser program menjadi penentu atas materi mana yang layak disiarkan atau tidak. Produserlah yang mengetahui aliran (*flow*) siaran, visi visual dan durasi atau jam siaran. Produser program harus memiliki *sense* dan *taste* tinggi atas sebuah berita TV. Dalam membahas aliran (*flow*) berita inilah dibuat susunan berita yang akan dituangkan ke dalam apa yang disebut Rundown yaitu berisi urutan berita, mulai dari berita pertama di segmen pertama hingga berita paling akhir pada segmen penutup. Berbagai berita yang masuk dalam *rundown*, selanjutnya memasuki proses pengolahan. Reporter menuliskan naskah dan disunting oleh produser, sementara kamerawan membuat daftar visual (*shooting list*). Setelah melalui tahap penyuntingan naskah dan pemilihan visual, langkah selanjutnya berita dibawa ke ruang editing. Editor melakukan pengisian suara (bisa diisi suara reporter sendiri atau orang lain), dan melakukan penyuntingan visual. *Angle* dan jenis visual yang disunting tersebut tentu saja atas keputusan rapat redaksi tadi.

3. Penayangan atau on air merupakan tahap akhir sekaligus menjadi penentu sebuah program. Tahap penayangan ini boleh dikatakan sebagai tahap paling krusial. Disebut sebagai tahap paling krusial, karena hanya disebabkan kesalahan teknis (*technical error*) atau kesalahan manusia (*human error*), maka sebuah program yang sudah dirancang dan diproses begitu panjang, bisa berantakan dan produknya tidak sampai ke pesawat televisi penonton. Tidak

itu saja ketika suatu program ditayangkan, dengan pola siaran yang amburadul, dan presenter sebagai etalase serta kru ruang kendali (*master control*) dan studio yang tidak profesional, maka program tersebut bisa terganggu alias tidak mendapat rating. Karenanya tahap penayangan inilah yang menjadi gawang terakhir yang menjadi penentu sebuah rangkaian produksi berita TV.

Dalam proses penyiaran berita di Metro TV Sumut liputan dilakukan oleh tim liputan yang sedang bertugas atau wartawan yang selalu standby di wilayah penugasan tertentu. Hasil liputan tersebut akan di pilih dan disaring oleh tim produksi di kantor Metro TV Sumut untuk disiapkan menjadi sebuah berita siap tayang. Diperlukan adanya koordinasi dan komunikasi yang baik antar karyawan di Metro TV Sumut dalam memproduksi berita yang siap tayang.

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Karakteristik Responden

Responden yang dipilih peneliti dapat dibedakan berdasarkan usia, jenis kelamin, dan pendidikan. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam Tabel 4.1. Sebagian besar responden adalah laki-laki, yaitu 95,35 %, sedangkan perempuan 4,65 % dari semua responden.

Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	41	95,35
2	Perempuan	2	4,65
	Total Responden	43	100,00

Sumber: Hasil Angket (2020)

Dilihat dari sisi usia, responden dibagi menjadi 3 kelompok, yaitu responden yang berusia dari 21 tahun sampai 30 tahun, antara 31 tahun sampai 40 tahun, dan antara 41 tahun sampai 50 tahun ke atas. Distribusi responden berdasarkan usia disajikan dalam Tabel 4.2. Kebanyakan responden (44,19 %) pada penelitian ini sebagian besar berusia 31 – 40 tahun dan yang paling sedikit (18,60 %) adalah usia 21 – 30 tahun.

Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	21 – 30 tahun	8	18,60
2	31 – 40 tahun	18	44,19
3	41 – 50 tahun	15	37,21
	Jumlah	43	100,00

Sumber: Hasil Angket (2020)

Tingkat jenjang pendidikan juga dapat mempengaruhi cara bekerja. Untuk melihat distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir disajikan dalam Tabel 4.3. Dilihat dari tingkat pendidikan responden sebagian besar adalah Sarjana S1 (46,51 %) dan yang paling sedikit yaitu tamatan Magister (S2), yakni 6,98 %.

Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA dan Sederajat	6	13,95
3	Sarjana (S1)	34	79,07
4	Magister (S2)	3	6,98
	Total Jumlah Responden	43	100,00

Sumber: Hasil Angket (2020)

4.2.2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

4.2.2.1. Statistik deskriptif variabel komunikasi organisasi (X_1)

Komunikasi organisasi adalah proses memindahkan informasi dan pengetahuan kepada anggota organisasi untuk tujuan mencapai efesiensi dan efektivitas organisasi. Tanggapan responden mengenai komunikasi organisasi pada Metro TV Sumut disajikan dalam Tabel 4.4.

Tabel 4.4. Tanggapan Responden terhadap Komunikasi Organisasi Pada Metro TV Sumut

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	jlh	%	jlh	%	jlh	%	jlh	%	jlh	%
Butir 1	8	19	20	46	8	19	6	14	1	2
Butir 2	13	30	15	35	5	12	3	7	7	16
Butir 3	2	5	14	32	12	28	9	21	6	14
Butir 4	10	23	18	42	10	23	2	5	3	7
Butir 5	-	-	14	32	10	23	11	26	8	19
Butir 6	1	2	27	63	4	9	8	19	3	7
Butir 7	10	23	22	52	4	9	3	7	4	9
Butir 8	11	26	17	39	9	21	1	2	5	12
Butir 9	11	26	17	39	5	12	6	14	4	9
Butir 10	2	5	25	58	7	16	7	16	2	5

Sumber: Hasil Angket

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa:

1. Sebagian besar responden menyatakan bahwa pimpinan selalu mengkomunikasikan informasi mengenai tugas, kebijakan-kebijakan terkait organisasi, yaitu 46 % setuju ditambah dengan 19 % sangat setuju. Sebagian kecil lagi responden menyatakan pimpinan kurang mengkomunikasikan tugas dan kebijakannya.

2. Sebagian besar responden menyatakan bahwa pemberian arahan dari pimpinan kepada karyawan cukup jelas dan mudah dipahami, yaitu 35 % setuju ditambah dengan 30 % sangat setuju. Sebagian kecil lagi responden menyatakan arahan dari pimpinan kurang jelas.
3. Sebagian besar responden menyatakan bahwa pimpinan kurang bersedia setiap saat untuk berkomunikasi dengan bawahan, yaitu 28 % kurang setuju ditambah dengan 21 % tidak setuju dan 14 % sangat tidak setuju. Sebagian kecil lagi responden menyatakan setiap saat pimpinan bersedia berkomunikasi.
4. Sebagian besar responden menyatakan bahwa karyawan dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan pimpinan, yaitu 42 % setuju ditambah dengan 23 % sangat setuju. Sebagian kecil lagi responden menyatakan tidak mudah berkomunikasi dengan pimpinan.
5. Sebagian besar responden menyatakan bahwa karyawan kurang berani menyampaikan saran dan atau kritik kepada pimpinan, yaitu 23 % kurang setuju ditambah dengan 26 % tidak setuju dan 19 % sangat tidak setuju. Sebagian kecil lagi responden menyatakan berani menyampaikan saran kepada pimpinan.
6. Sebagian besar responden menyatakan bahwa karyawan selalu aktif melaporkan hasil kerja kepada pimpinan, yaitu 63 % setuju ditambah dengan 2 % sangat setuju. Sebagian kecil lagi responden menyatakan karyawan kurang aktif melaporkan hasil kerja.
7. Sebagian besar responden menyatakan bahwa komunikasi antar unit organisasi pada tingkat yang sama dapat berjalan dengan lancar, yaitu 52 %

setuju ditambah dengan 23 % sangat setuju. Sebagian kecil lagi responden menyatakan komunikasi antar unit organisasi kurang lancar.

8. Sebagian besar responden menyatakan bahwa sesama karyawan lain leluasa berkomunikasi mengenai pelaksanaan kerja atau tugas kerja, yaitu 39 % setuju ditambah dengan 26 % sangat setuju. Sebagian kecil lagi responden menyatakan sesama karyawan kurang leluasan berkomunikasi.
9. Sebagian besar responden menyatakan bahwa komunikasi langsung dengan atasan pada struktur yang berbeda dapat berlangsung dengan baik, yaitu 39 % setuju ditambah dengan 26 % sangat setuju. Sebagian kecil lagi responden menyatakan komunikasi antar struktur yang berbeda kurang baik.
10. Sebagian besar responden menyatakan bahwa komunikasi langsung antar struktur dapat menyelesaikan masalah secara lebih cepat, yaitu 58 % setuju ditambah dengan 5 % sangat setuju. Sebagian kecil lagi responden menyatakan komunikasi antar struktur tidak lebih cepat menyelesaikan masalah.

4.2.2.2. Statistik deskriptif variabel gaya kepemimpinan (X_2)

Gaya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang terorganisir dalam usaha-usaha menentukan tujuan dan mencapainya. Tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan pada Metro TV Sumut disajikan dalam Tabel 4.5.

Tabel 4.5. Tanggapan Responden terhadap Gaya Kepemimpinan Pada Metro TV Sumut

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	jlh	%	jlh	%	jlh	%	jlh	%	jlh	%
Butir 1	10	23	19	44	8	19	4	9	2	5
Butir 2	6	14	24	56	8	19	4	9	1	2
Butir 3	7	16	24	56	5	12	6	14	1	2
Butir 4	2	5	15	35	20	46	5	12	1	2
Butir 5	2	5	23	53	8	19	4	9	6	14
Butir 6	7	16	19	44	8	19	4	9	5	12
Butir 7	6	14	19	44	8	19	9	21	1	2
Butir 8	3	7	13	30	19	44	7	17	1	2
Butir 9	6	14	27	63	3	7	6	14	1	2
Butir 10	2	5	14	33	22	51	4	9	1	2

Sumber: Hasil Angket

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa:

1. Sebagian besar responden menyatakan bahwa dalam pembuatan kebijakan di kantor, pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi aktif, yaitu 44 % setuju ditambah dengan 23 % sangat setuju. Sebagian kecil lagi responden menyatakan pimpinan tidak member kesempatan aktif dalam pembuatan kebijakan.
2. Sebagian besar responden menyatakan bahwa pengambilan keputusan, pimpinan mengajak karyawan untuk terlibat, yaitu 56 % setuju ditambah dengan 14 % sangat setuju. Sebagian kecil lagi responden menyatakan pimpinan tidak mengajak karyawan membuat keputusan.
3. Sebagian besar responden menyatakan bahwa pimpinan melakukan pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang dan tanggungjawab yang

jelas kepada karyawan, yaitu 56 % setuju ditambah dengan 16 % sangat setuju. Sebagian kecil lagi responden menyatakan pimpinan pembagian tugas tidak disertai dengan pelimpahan wewenang.

4. Sebagian besar responden menyatakan bahwa pimpinan kurang memberikan kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang yang diberikan, yaitu 46 % kurang setuju ditambah dengan 12 % tidak setuju dan 2 % sangat tidak setuju. Sebagian kecil lagi responden menyatakan pimpinan memberi kebebasan yang cukup sesuai wewenang yang diberikan.
5. Sebagian besar responden menyatakan bahwa pimpinan memberikan penjelasan mengenai tujuan yang harus dicapai kepada karyawan, yaitu 53 % setuju ditambah dengan 5 % sangat setuju. Sebagian kecil lagi responden menyatakan pimpinan tidak memberi penjelasan mengenai tujuan yang harus dicapai.
6. Sebagian besar responden menyatakan bahwa pimpinan memberikan penjelasan mengenai pentingnya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, yaitu 44 % setuju ditambah dengan 16 % sangat setuju. Sebagian kecil lagi responden menyatakan pimpinan tidak memberi penjelasan mengenai pentingnya pencapaian tujuan.
7. Sebagian besar responden menyatakan bahwa dalam berkomunikasi, karyawan dan pimpinan mempunyai hubungan kerja yang baik, yaitu 44 % setuju ditambah dengan 14 % sangat setuju. Sebagian kecil lagi responden menyatakan karyawan dan pimpinan tidak mempunyai hubungan yang baik.

8. Sebagian besar responden menyatakan bahwa dalam hal-hal yang tidak menyangkut dengan pekerjaan, pimpinan tidak menghindari hubungan secara langsung dengan karyawan, yaitu 44 % kurang setuju ditambah dengan 17 % tidak setuju dan 2 % sangat tidak setuju. Sebagian kecil lagi responden menyatakan pimpinan menghindari hubungan yang tidak menyangkut pekerjaan.
9. Sebagian besar responden menyatakan bahwa pimpinan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain, yaitu 63 % setuju ditambah dengan 14 % sangat setuju. Sebagian kecil lagi responden menyatakan pimpinan tidak memberi kebebasan bekerjasama dengan orang lain.
10. Sebagian besar responden menyatakan bahwa pimpinan kurang berperan sebagai mediator dalam kerjasama antar karyawan, yaitu 51 % kurang setuju ditambah dengan 9 % tidak setuju dan 2 % sangat tidak setuju. Sebagian kecil lagi responden menyatakan pimpinan berperan sebagai mediator antar karyawan.

4.2.2.3. Statistik deskriptif variabel kepuasan kerja karyawan (X_2)

Kepuasan kerja merupakan proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang terorganisir dalam usaha-usaha menentukan tujuan dan mencapainya. Tanggapan responden mengenai kepuasan kerja karyawan pada Metro TV Sumut disajikan dalam Tabel 4.6.

Tabel 4.6. Tanggapan Responden terhadap Kepuasan Kerja Pada Metro TV Sumut

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	jlh	%	jlh	%	jlh	%	jlh	%	jlh	%
Butir 1	11	26	16	37	10	23	1	2	5	12
Butir 2	8	19	20	47	10	23	4	9	1	2
Butir 3	2	5	13	30	16	37	7	16	5	12
Butir 4	5	12	11	25	18	42	4	9	5	12
Butir 5	3	7	14	32	18	42	5	12	3	7
Butir 6	2	5	15	34	20	47	5	12	1	2
Butir 7	8	19	18	41	11	26	4	9	2	5
Butir 8	7	16	19	44	8	19	6	14	3	7
Butir 9	7	16	10	23	16	37	5	12	5	12
Butir 10	7	16	20	47	10	23	0	0	6	14

Sumber: Hasil Angket

Dari Tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa:

1. Hampir sebagian besar dari responden menyatakan bahwa karyawan telah menerima gaji yang sesuai dengan hasil kerja, yaitu 37 % setuju ditambah dengan 26 % sangat setuju. Sebagian kecil lagi responden menyatakan karyawan mendapatkan gaji tidak sesuai dengan hasil kerja.
2. Sebagian besar responden menyatakan bahwa penghasilan yang diterima telah mencakup semua jenis penghasilan yang layak, yaitu 47 % setuju ditambah dengan 19 % sangat setuju. Sebagian kecil lagi responden menyatakan penghasilan yang diterima belum mencakup semua jenis penghasilan yang layak.
3. Sebagian besar responden menyatakan bahwa karyawan merasa kurang puas dengan posisi di perusahaan, yaitu 37 % kurang setuju ditambah dengan 16 %

tidak setuju dan 12 % sangat tidak setuju. Sebagian kecil lagi responden menyatakan merasa puas dengan posisinya di perusahaan.

4. Sebagian besar responden menyatakan bahwa karyawan merasa kurang puas dengan kondisi kerjanya, yaitu 42 % kurang setuju ditambah dengan 9 % tidak setuju dan 12 % sangat tidak setuju. Sebagian kecil lagi responden menyatakan karyawan tidak merasa puas dengan kondisi kerjanya.
5. Sebagian besar responden menyatakan bahwa karyawan merasa kurang puas dengan sesama rekan kerja di perusahaan, yaitu 42 % kurang setuju ditambah dengan 12 % tidak setuju dan 7 % sangat tidak setuju. Sebagian kecil lagi responden menyatakan tidak merasa puas dengan rekan kerjanya.
6. Sebagian besar responden menyatakan bahwa kerjasama antara karyawan kurang terjalin dengan baik, yaitu 47 % kurang setuju ditambah dengan 12 % tidak setuju dan 12 % sangat tidak setuju. Sebagian kecil lagi responden menyatakan kerjasama antar karyawan kurang baik.
7. Sebagian besar responden menyatakan bahwa pimpinan perusahaan mengambil peranan dalam peningkatan kinerja karyawan, yaitu 41 % setuju ditambah dengan 19 % sangat setuju. Sebagian kecil lagi responden menyatakan pimpinan tidak berperan dalam peningkatan kinerja karyawan.
8. Sebagian besar responden menyatakan bahwa karyawan merasa puas dengan kepemimpinan dalam perusahaan, yaitu 44 % setuju ditambah dengan 16 % sangat setuju. Sebagian kecil lagi responden menyatakan karyawan tidak puas dengan kepemimpinan pada perusahaan.

9. Sebagian besar responden menyatakan bahwa karyawan merasa kurang puas dengan sistem promosi dan pengembangan karir pada perusahaan, yaitu 37 % kurang setuju ditambah dengan 12 % tidak setuju dan 12 % sangat tidak setuju. Sebagian kecil lagi responden menyatakan tidak merasa puas dengan system promosi dan pengembangan karir pada perusahaan.
- 10 Sebagian besar responden menyatakan bahwa perusahaan telah mempersiapkan jenjang karir yang dapat menampung keinginan saya untuk berkarir, yaitu 47 % setuju ditambah dengan 16 % sangat setuju. Sebagian kecil lagi responden menyatakan perusahaan tidak menyiapkan jenjang karir bagi karyawan.

4.2.3. Model Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) dilakukan dengan uji regresi berganda dari hasil pengolahan data SPSS, seperti yang terlihat di Tabel 4.7.

Tabel 4.7. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.244	2.379		.102
	Komunikasi organisasi (X_1)	.299	.090	.326	3.329
	Gaya kepemimpinan (X_2)	.670	.102	.643	6.559
					.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan dari Tabel 4.7 dapat dihasilkan rumus persamaan umum pengaruh komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap pengawasan sebagai berikut:

$$Y = 0,244 + 0,299 X_1 + 0,670 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut diatas dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta bernilai 0,244 menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel bebas (X_1 , X_2) maka kepuasan kerja (Y) akan bernilai 0,244.
2. Nilai koefisien yang bertanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel bebas maka nilai kepuasan kerja akan semakin tinggi.
3. Koefisien X_1 (b_1) = 0,299 ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel komunikasi organisasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,299.
4. Koefisien X_2 (b_2) = 0,670 ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel gaya kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,670.

4.2.4. Uji Hipotesis

4.2.4.1. Pengujian Secara Parsial atau Uji t

Uji parsial atau uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independent terhadap variabel dependent sebagai berikut:

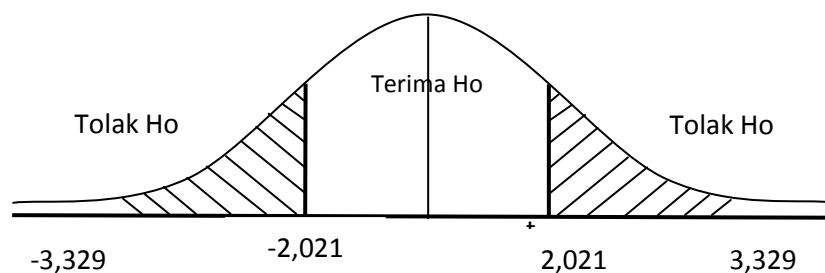
Tabel 4.8. Coefficients Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.244	2.379		.102
	Komunikasi organisasi (X1)	.299	.090	.326	3.329
	Gaya kepemimpinan (X2)	.670	.102	.643	6.559
					.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

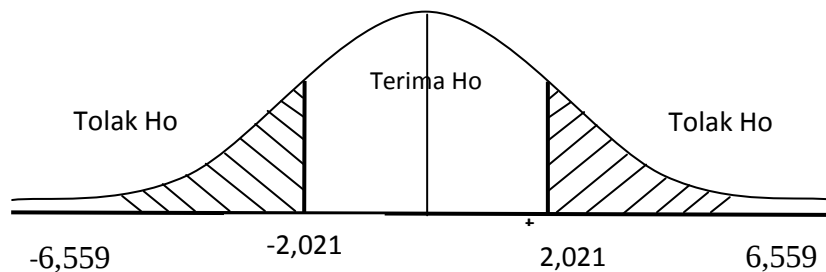
Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

1. Nilai t hasil hitung statistik untuk variabel komunikasi organisasi adalah sebesar $3,329 > 2,021$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Kurva uji t variabel koordinasi (X_1) dapat dilihat pada Gambar 4.1.



Gambar 4.1. Kurva Pengujian Hipotesis Uji t Komunikasi Organisasi

2. Nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar $6,559 > 2,021$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya untuk variabel independent gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Kurva uji t variabel gaya kepemimpinan (X_2) dapat dilihat pada Gambar 4.2.



Gambar 4.2. Kurva Pengujian Hipotesis Uji t Gaya Kepemimpinan

4.2.4.2. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan atau bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Untuk mengetahuinya dapat dilihat dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} pada tingkat signifikan (α) = 5 %.

Hasil pengujian secara simultan atau uji F ditunjukkan pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9. ANOVA Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2117.270	2	1058.635	104.338	.000 ^a
	Residual	405.847	40	10.146		
	Total	2523.116	42			

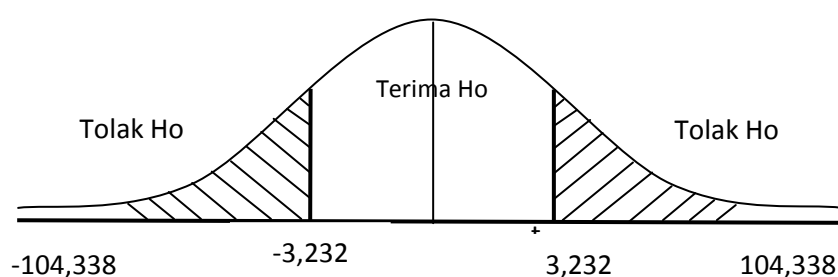
a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan (X2), Komunikasi organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa secara simultan variabel komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap variabel kepuasan kerja menunjukkan pengaruh, dimana nilai F_{hitung} sebesar 104,338 > F_{tabel} sebesar

3,232. Dengan demikian diambil kesimpulan maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa secara bersama sama (simultan) variabel komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kurva uji F dapat dilihat pada Gambar 4.3.



Gambar 4.3. Kurva Pengujian Hipotesis Uji F

4.2.4.2. Pengujian Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi (r^2) berguna untuk mengetahui hubungan antara komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Koefisien determinasi (r^2) berguna untuk melihat sejauh mana variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan. Berdasarkan penghitungan statistik dengan menggunakan software SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10. Koefisien Determinasi (r^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 ^a	.839	.831	3.18530

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan (X2), Komunikasi organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dilihat:

1. Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,916, artinya hubungan antara variabel komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja adalah erat, karena nilai r sudah mendekati 1.
2. Koefisien determinasi r^2 adalah sebesar 0,839. Artinya, variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan sebesar 83,90 %, sedangkan sisanya 16,10 % lagi diterangkan oleh faktor-faktor lainnya misalnya seperti struktur organisasi, disiplin dan lain-lain yang tidak diterangkan dalam penelitian ini.

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Metro TV Sumut

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel independent komunikasi organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel bebas kepuasan kerja karyawan pada Metro TV Sumut. Nilai koefisien regresi komunikasi organisasi adalah 0,299, yang artinya apabila bobot komunikasi organisasi meningkat 1 satuan menjadikan bobot kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,299 satuan. Semakin baik komunikasi organisasi maka kepuasan kerja

juga akan semakin baik, sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan memperbaiki koordinasi pada perusahaan.

Menurut tanggapan responden terhadap angket yang diajukan bahwa terdapat beberapa unsur yang menjadi kelemahan pada komunikasi organisasi pada perusahaan, yaitu: pimpinan kurang bersedia setiap saat untuk berkomunikasi dengan bawahan dan karyawan kurang berani menyampaikan saran dan atau kritik kepada pimpinan.

Sebagian besar responden menyatakan bahwa pimpinan kurang bersedia setiap saat untuk berkomunikasi dengan bawahan. Ini berarti bahwa pimpinan telah membuat batas komunikasi dengan bawahannya sehingga bawahan tidak dapat setiap saat berkomunikasi dengan atasan. Bawahan tentu sangat memerlukan atasan dalam setiap proses pelaksanaan pekerjaan, dimana bawahan perlu meminta penjelasan atau arahan dari atasan atas pelaksanaan pekerjaan serta melaporkan setiap hasil pekerjaan dan kendala-kendala yang ditemukan dalam pekerjaan. Jika atasan menjaga jarak komunikasi dengan bawahan maka dapat dipastikan bahwa bawahan akan sering mengalami kesulitan dengan pekerjaannya atau bahkan dapat terjadi hasil kerja yang menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu pimpinan perusahaan perlu membuka jalur komunikasi yang seluas-luasnya dengan bawahan sehingga arus informasi dapat mengalir dengan lancar dan kepuasan kerja juga meningkat.

Sebagian besar responden menyatakan bahwa karyawan kurang berani menyampaikan saran dan atau kritik kepada pimpinan. Karyawan cenderung diam walaupun telah melihat adanya ketidakberesan dalam gaya kepemimpinan

pada perusahaan. Hal ini tentu disebabkan karena pimpinan cenderung tertutup dalam arti kurang terbuka terhadap kritik dari orang lain, termasuk juga kritik dari bawahan. Karyawan menyadari bahwa mengkritik pimpinan akan mendatangkan kesulitan baginya, karena pimpinan merupakan golongan anti kritik. Padahal setiap orang, termasuk juga pimpinan, tentu mempunyai kelemahan-kelemahan, baik dalam gaya kepemimpinan maupun dalam kebijakannya. Tetapi jika karyawan tidak berani menyampaikan kritik, maka kelemahan yang ada pada pimpinan akan tetap berlanjut dan karyawan juga kurang puas menjadi bawahannya. Oleh karena itu pimpinan perlu membuka diri terhadap saran atau kritik dari bawahan, sehingga bawahan memiliki keberanian untuk memberikan kritik kepada pimpinan untuk keberhasilan perusahaan dan karyawan juga mendapat kepuasan sebagai bawahan.

4.3.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Metro TV Sumut

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Metro TV Sumut. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,670, artinya apabila bobot variabel bebas gaya kepemimpinan meningkat sebesar 1 satuan mengakibatkan bobot kepuasan kerja akan meningkat menjadi sebesar 0,670 satuan. Semakin baik gaya kepemimpinan maka kepuasan kerja juga akan semakin baik, sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan memperbaiki kepemimpinan pada perusahaan.

Menurut tanggapan responden terhadap angket yang diajukan bahwa terdapat beberapa unsur yang menjadi kelemahan pada gaya kepemimpinan pada perusahaan, yaitu: pimpinan kurang memberikan kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang yang diberikan, dalam hal-hal yang tidak menyangkut dengan pekerjaan pimpinan tidak menghindari hubungan secara langsung dengan karyawan dan pimpinan kurang berperan sebagai mediator dalam kerjasama antar karyawan.

Sebagian besar responden menyatakan bahwa pimpinan kurang memberikan kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang yang diberikan. Putusan tentang teknis pelaksanaan pekerjaan tidak boleh dimonopoli oleh pimpinan agar keputusan yang dibuat dapat lebih tepat menyelesaikan pekerjaan. Teknis pelaksanaan pekerjaan yang sepenuhnya merupakan hubungan dengan pekerjaan karyawan yang bersangkutan sebaiknya ditetapkan oleh karyawan yang menangani pekerjaan tersebut tanpa terlalu banyak campur tangan pihak lain, terkecuali karyawan tersebut meminta untuk dibantu. Wilayah pekerjaannya merupakan tanggungjawab penuh karyawan yang menanganinya, sehingga semua keputusan yang berhubungan dengan bidang kerja tersebut sebaiknya dibuat oleh karyawan yang bersangkutan. Disamping itu, memberi kesempatan kepada karyawan bawahan untuk mencoba mengatasi setiap kendala dengan keputusannya sendiri akan lebih membantu pengawas untuk

segera mengetahui hal-hal apa yang kurang berhasil diterapkan untuk mengatasi kendala yang dihadapi.

Sebagian besar responden menyatakan bahwa dalam hal-hal yang tidak menyangkut dengan pekerjaan pimpinan tidak berupaya menghindari hubungan secara langsung dengan karyawan. Pimpinan sangat perlu menghindari hubungan dengan bawahan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, agar pimpinan dapat terhindar dari gambaran negatif dari bawahan, sekaligus untuk menjaga kewibawaan pemimpin di depan bawahan. Apabila pimpinan tidak menjaga hubungan dengan bawahan, maka besar kemungkinan bahwa urusan pekerjaan akan campur aduk dengan urusan yang lain, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat menjadi tidak sesuai dengan harapan. Akan lebih sulit bagi atasan untuk memberi peringatan kepada bawahan jika terdapat hubungan lain diluar hubungan pekerjaan sehingga pelaksanaan pekerjaan menjadi mudah menyimpang, yang pada gilirannya akan mengurangi kepuasan kerja.

Sebagian besar responden juga menyatakan bahwa pimpinan kurang berperan sebagai mediator dalam kerjasama antar karyawan. Kerjasama antar karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan tentu menjadi suatu keharusan, karena pada dasarnya setiap pekerjaan tidak benar-benar terpisah tetapi memiliki hubungan satu sama lain. Agar karyawan dapat bekerjasama dengan baik maka diperlukan seorang figur yang dapat menjembatani setiap urusan pekerjaan yang dilakukan oleh masing-masing karyawan, dimana figure tersebut akan lebih tepat

jika dipegang oleh pimpinan. Oleh karena itu setiap pimpinan pada perusahaan perlu menempatkan diri sebagai mediator hubungan kerja antar karyawan yang menjadi bawahannya sehingga pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih baik, dan karyawan juga menjadi lebih puas dengan pekerjaannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Metro TV Sumut, dengan nilai t-hitung untuk variabel komunikasi organisasi adalah sebesar $3,329 > 2,021$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Semakin baik komunikasi organisasi pada Stasiun Metro TV sumut maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin tinggi.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Metro TV Sumut, dengan nilai t-hitung untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar $6,559 > 2,021$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ Semakin baik gaya kepemimpinan dari Kepala Stasiun Metro TV Sumut mengakibatkan kepuasan kerja karyawan juga semakin tinggi.
3. Dari penelitian ini yang mengambil dua variabel independent yaitu komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan, secara simultan dua variabel independent ini berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pada Metro TV Sumut, dengan nilai F_{hitung} sebesar $104,338 > F_{tabel}$ sebesar 3,232 dan tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan sebesar 83,90 %, sedangkan sisanya 16,10 % lagi dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya misalnya seperti struktur organisasi, disiplin dan faktor-faktor lainnya yang tidak masuk pembahasan dalam penelitian ini.

5.2. Saran

1. Pimpinan Stasiun Metro TV Sumut sebaiknya bersedia setiap saat untuk berkomunikasi dengan bawahan serta berupaya meminta saran dari karyawan atas pelaksanaan pekerjaan.
2. Pimpinan Stasiun Metro TV Sumut perlu memberikan kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang yang diberikan, menghindari kedekatan pribadi dengan bawahan untuk hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, dan pimpinan berupaya agar karyawan bisa saling bekerjasama.
3. Kepada peneliti lain perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan menggunakan variabel bebas yang lebih banyak terhadap kepuasan kerja agar variabel kepuasan kerja di suatu organisasi dapat lebih dalam lagi di ketahui faktor faktor yang mempengaruhinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amar, Abu. 2018. *Pengaruh Komunikasi Internal dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan TVRI Jawa Timur*. Jurnal Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Andre, Hardjono. 2010. *Audit Komunikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Indonesia.
- Arni, M. 2012. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Cangara, Hafied. 2016. *Komunikasi Politik: Konsep Teori dan Strategi*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Chaniago, Nasrul Syakur. 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Chitrawanty. 2014. *Gaya Komunikasi Project Officer STIE Mahardika Surabaya*.
- Darmawan, Didit H. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semester.
- Effendy, Onong Uchyana. 2012. *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson. 2010. *Organisasi*. Jakarta: Bina Aksara.
- Kartono, Kartini. 2012. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mulidya, Erda. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Pada KUD Pakis Kec. Pakis Kab. Malang)*. Jurnal Universitas Islam Malang.
- Nawawi, H. Hadari. 2010. *Perencanaan SDM*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Neolaka, Amos, 2014. *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2012. *Komunikasi Organisasi*, Alih Bahasa: Alfonsus Sirait, Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Paramita, Lulu. 2016. *Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara*. Jurnal Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Rivai, Veithzal H. & Sagala, Ella Jauvani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi 2. Cetakan ke-4. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V. dan Mulyadi. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S.P. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Romli, K. 2013. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Grafindo.
- Ruliana, Poppy. 2016. *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sehfudin, Arif. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang)*. Jurnal Universitas Diponegoro Semarang.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihotang, P. 2012. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Silalahi, Uber. 2011. *Asas-asas Manajemen*. Bandung: Aditama.
- Siswanto, B. 2011. *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta: Sinar Baru.
- Sopiah, 2010, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syafaruddin dan Nurmawati. 2011. *Pengelolaan Pendidikan; Mengembangkan Keterampilan Manajemen Pendidikan Menuju Sekolah Efektif*. Medan: Perdana Publishing.

Lampiran 1.**ANGKET/KUESIONER
INSTRUMEN PENGUMPULAN
DATA UNTUK PENYUSUNAN TESIS****JUDUL:
PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
METRO TV SUMUT**

Kepada yang terhormat Bapak/Ibu,

Dengan hormat saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Doly Harahap

NPM : 1820040017

Adalah mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Komunikasi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dengan ini bermohon kepada Bapak/Ibu agar berkenan membantu saya untuk mengisi kuesioner terlampir. Perlu saya tambahkan bahwa jawaban Bapak/Ibu dalam kuesioner ini akan bermanfaat dalam penyelesaian tulisan Tesis sebagai salah satu syarat memenuhi kelulusan pada Program Studi Magister Ilmu Komunikasi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Juni 2020

Hormat Saya,

Muhammad Doly Harahap

ANGKET/KUESIONER

IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden :
2. Nama :
3. Usia :
4. Pendidikan :
5. Jenis Kelamin : Wanita/Pria*

Keterangan:

SS = Sangat setuju

S = Setuju

KS = Kurang setuju

TS = Tidak setuju

STS = Sangat tidak setuju

Beri tanda centang (✓) pada kolom yang sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu.

A. Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya telah menerima gaji yang sesuai dengan hasil kerja					
2	Penghasilan yang saya terima telah mencakup semua jenis penghasilan yang layak					
3	Saya merasa puas dengan posisi di perusahaan					
4	Saya merasa puas dengan kondisi kerja saya					
5	Saya merasa puas dengan sesama rekan kerja di perusahaan					
6	Kerjasama antara saya dan rekan kerja terjalin dengan baik					
7	Pimpinan perusahaan mengambil peranan dalam peningkatan kinerja saya					
8	Saya merasa puas dengan kepemimpinan dalam perusahaan					
9	Saya merasa puas dengan sistem promosi dan pengembangan karir pada perusahaan					
10	Perusahaan telah mempersiapkan jenjang karir yang dapat menampung keinginan saya untuk berkarir					

B. Komunikasi Organisasi (X₁)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pimpinan selalu mengkomunikasikan informasi mengenai tugas, kebijakan-kebijakan terkait organisasi					
2	Pemberian arahan dari pimpinan kepada saya cukup jelas dan mudah dipahami					
3	Pimpinan bersedia setiap saat untuk berkomunikasi dengan bawahan					
4	Saya dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan pimpinan					
5	Saya berani menyampaikan saran dan atau kritik kepada pimpinan					
6	Saya selalu aktif melaporkan hasil kerja kepada pimpinan					
7	Komunikasi antar unit organisasi pada tingkat yang sama dapat berjalan dengan lancar					
8	Saya dan sesama karyawan lain leluasa berkomunikasi mengenai pelaksanaan kerja atau tugas kerja					
9	Komunikasi langsung dengan atasan pada struktur yang berbeda dapat berlangsung dengan baik					
10	Komunikasi langsung antar struktur dapat menyelesaikan masalah secara lebih cepat					

C. Gaya Kepemimpinan (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Dalam pembuatan kebijakan di kantor, pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk berpartisipasi aktif					
2	Pengambilan keputusan, pimpinan mengajak saya untuk terlibat					
3	Pimpinan melakukan pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang dan tanggungjawab yang jelas kepada saya					
4	Pimpinan memberikan kebebasan yang cukup dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang yang diberikan					
5	Pimpinan memberikan penjelasan mengenai tujuan yang harus dicapai kepada saya					
6	Pimpinan memberikan penjelasan mengenai pentingnya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan					
7	Dalam berkomunikasi, saya dan pimpinan mempunyai hubungan kerja yang baik					
8	Dalam hal-hal yang tidak menyangkut dengan pekerjaan, pimpinan menghindari hubungan secara langsung dengan saya					
9	Pimpinan memberikan kebebasan kepada saya untuk bekerjasama dengan orang lain					
10	Pimpinan berperan sebagai mediator dalam kerjasama antar saya dengan karyawan lain					

Lampiran 2. Bobot Jawaban Responden Untuk Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Variabel Komunikasi Organisasi

Nomor Sampel	Nomor Pernyataan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	35
2	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	46
3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	32
4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	35
5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	44
6	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	15
7	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	16
8	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	35
9	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	34
10	1	1	1	3	4	3	1	1	1	3	19
11	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	35
12	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	18
13	3	5	4	5	4	4	5	3	5	4	42
14	4	4	3	4	2	2	4	4	4	2	33
15	4	1	4	4	2	4	4	4	1	4	32
16	3	5	4	5	4	4	5	3	5	4	42
17	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	35
18	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	45
19	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	35
20	3	5	3	5	3	3	3	5	5	5	40
21	5	5	4	3	4	2	5	5	5	4	42
22	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	38
23	5	5	4	3	4	2	5	5	5	4	42
24	4	4	3	4	3	1	4	4	4	4	35
25	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	36
26	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	36
27	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43
28	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	44
29	4	1	3	2	1	1	5	1	2	2	22
30	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	36

b. Variabel Gaya Kepemimpinan

Nomor Sampel	Nomor Pernyataan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	33
2	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	47
3	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	40
4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	27
5	5	4	3	3	4	4	4	4	5	3	39
6	1	5	3	5	1	1	1	5	1	5	28
7	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	19
8	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	36
9	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	36
10	3	1	1	1	1	1	4	1	3	1	17
11	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	37
12	2	2	2	4	1	1	2	3	2	3	22
13	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	38
14	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	37
15	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
16	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	38
17	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	37
18	5	4	5	3	5	5	5	4	4	4	44
19	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	27
20	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	45
21	5	5	5	3	2	5	5	4	5	4	43
22	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	18
23	5	5	5	4	2	5	4	4	5	4	43
24	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	36
25	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
26	4	4	4	3	4	1	4	4	4	3	35
27	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	37
28	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	36
29	3	3	4	3	4	4	2	2	4	3	32
30	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	37

c. Variabel Kepuasan Kerja

Nomor Sampel	Nomor Pernyataan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
2	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	46
3	5	4	3	5	4	4	4	3	5	4	41
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
5	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	40
6	1	1	2	1	5	2	1	2	1	1	17
7	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	17
8	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	33
9	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	35
10	3	3	4	3	1	2	1	4	1	3	25
11	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	35
12	1	2	3	1	3	2	2	2	4	1	21
13	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	42
14	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	35
15	4	4	1	4	4	3	4	1	1	4	30
16	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	42
17	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	35
18	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	46
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
20	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	43
21	5	5	4	2	4	4	5	5	2	5	41
22	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	16
23	5	5	4	2	4	4	5	5	2	5	41
24	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	32
25	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	37
26	4	4	1	3	4	3	4	1	3	4	31
27	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
28	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
29	3	3	1	4	1	3	3	3	3	3	27
30	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	34

Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Reliability Komunikasi Organisasi

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir 1	65.8000	276.372	.688	.758
Butir 2	65.8333	259.592	.822	.740
Butir 3	66.5667	272.944	.658	.755
Butir 4	65.6667	268.299	.804	.749
Butir 5	66.7333	284.271	.366	.769
Butir 6	66.1333	281.016	.505	.764
Butir 7	65.7000	269.734	.758	.751
Butir 8	65.8333	262.213	.861	.742
Butir 9	65.7667	262.116	.870	.742
Butir 10	65.9000	278.300	.736	.759
Total	34.7333	75.030	1.000	.907

b. Reliability Gaya Kepemimpinan

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir 1	65.6000	218.248	.839	.749
Butir 2	65.6333	219.826	.837	.751
Butir 3	65.7000	216.217	.892	.746
Butir 4	66.0333	233.137	.427	.770
Butir 5	66.1667	220.006	.686	.753
Butir 6	65.9333	213.099	.803	.743
Butir 7	65.9000	222.093	.669	.756
Butir 8	66.0333	229.620	.536	.765
Butir 9	65.6333	218.585	.821	.749
Butir 10	66.0333	228.102	.654	.763
Total	34.6667	61.333	1.000	.913

c. Reliability Kepuasan Kerja

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir 1	63.8333	236.902	.917	.741
Butir 2	63.8000	245.338	.903	.751
Butir 3	64.3333	253.333	.605	.763
Butir 4	64.3667	249.689	.661	.759
Butir 5	64.1333	259.499	.436	.771
Butir 6	64.2667	254.133	.726	.762
Butir 7	63.9000	243.334	.868	.749
Butir 8	63.9333	247.720	.711	.756
Butir 9	64.3667	250.171	.628	.760
Butir 10	64.0000	241.931	.859	.748
Total	33.7333	68.616	1.000	.919

Lampiran 4. Bobot Jawaban Responden

a. Variabel Komunikasi Organisasi (X1)

Nomor Sampel	Nomor Pernyataan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	16
2	5	5	4	3	4	2	5	5	5	4	42
3	2	3	2	3	1	4	2	3	2	1	23
4	4	4	3	4	3	1	4	4	4	4	35
5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	34
6	2	3	2	3	1	4	2	3	2	1	23
7	4	1	4	4	2	4	4	4	1	4	32
8	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	45
9	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	36
10	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	34
11	5	5	3	4	3	3	5	5	4	4	41
12	4	1	3	4	2	4	4	4	4	4	34
13	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	36
14	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	44
15	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43
16	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	35
17	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	32
18	4	1	3	2	1	1	5	1	2	2	22
19	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	35
20	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	36
21	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	18
22	4	4	3	4	3	1	4	4	4	4	35
23	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	38
24	3	5	3	5	3	3	3	5	5	5	40
25	5	5	4	3	4	2	5	5	5	4	42
26	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	34
27	3	5	4	5	4	4	5	3	5	4	42
28	4	4	3	4	2	2	4	4	4	2	33
29	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	36
30	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	35
31	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	36
32	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	16
33	4	1	4	4	2	4	4	4	1	4	32
34	1	1	1	3	4	3	1	1	1	3	19
35	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	35
36	3	5	4	5	4	4	5	3	5	4	42
37	5	5	4	3	4	2	5	5	5	4	42
38	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	44
39	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	35
40	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	45
41	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	15
42	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	46
43	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	35

b. Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Nomor Sampel	Nomor Pernyataan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	19
2	5	5	5	4	2	5	4	4	5	4	43
3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	2	29
4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	36
5	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	36
6	1	4	3	3	2	2	4	3	4	3	29
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	5	4	5	3	5	5	5	4	4	4	44
9	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38
10	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	33
11	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	40
12	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	33
13	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	36
14	5	4	3	3	4	4	4	4	5	3	39
15	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	37
16	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	37
17	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	40
18	3	3	4	3	4	4	2	2	4	3	32
19	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	27
20	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	37
21	2	2	2	4	1	1	2	3	2	3	22
22	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	36
23	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	18
24	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	45
25	5	5	5	3	2	5	5	4	5	4	43
26	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	36
27	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	38
28	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	37
29	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
30	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	37
31	4	4	4	3	4	1	4	4	4	3	35
32	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	19
33	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
34	3	1	1	1	1	1	4	1	3	1	17
35	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	33
36	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	38
37	5	5	5	4	2	5	4	4	5	4	43
38	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	36
39	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	36
40	5	4	5	3	5	5	5	4	4	4	44
41	1	5	3	5	1	1	1	5	1	5	28
42	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	47
43	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	27

Lampiran 5. Regression Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya kepemimpinan (X2), Komunikasi organisasi (X1) ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 ^a	.839	.831	3.18530

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan (X2), Komunikasi organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2117.270	2	1058.635	104.338	.000 ^a
	Residual	405.847	40	10.146		
	Total	2523.116	42			

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan (X2), Komunikasi organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.244	2.379		.102	.919		
	Komunikasi organisasi (X1)	.299	.090	.326	3.329	.002	.419	2.388
	Gaya kepemimpinan (X2)	.670	.102	.643	6.559	.000	.419	2.388

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Komunikasi organisasi (X1)	Gaya kepemimpinan (X2)
1	1	2.959	1.000	.00	.00	.00
	2	.030	9.896	.88	.24	.04
	3	.011	16.221	.12	.76	.96

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	17.3121	45.4806	33.7907	7.10008	43
Residual	-7.66353	7.45388	.00000	3.10854	43
Std. Predicted Value	-2.321	1.646	.000	1.000	43
Std. Residual	-2.406	2.340	.000	.976	43

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Lampiran 6. Tabel Statistik
a. Tabel Uji t (Parsial)

df=(n-k)	$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.025$
1	6.314	12.706
2	2.920	4.303
3	2.353	3.182
4	2.132	2.776
5	2.015	2.571
6	1.943	2.447
7	1.895	2.365
8	1.860	2.306
9	1.833	2.262
10	1.812	2.228
11	1.796	2.201
12	1.782	2.179
13	1.771	2.160
14	1.761	2.145
15	1.753	2.131
16	1.746	2.120
17	1.740	2.110
18	1.734	2.101
19	1.729	2.093
20	1.725	2.086
21	1.721	2.080
22	1.717	2.074
23	1.714	2.069
24	1.711	2.064
25	1.708	2.060
26	1.706	2.056
27	1.703	2.052
28	1.701	2.048
29	1.699	2.045
30	1.697	2.042
31	1.696	2.040
32	1.694	2.037
33	1.692	2.035
34	1.691	2.032
35	1.690	2.030
36	1.688	2.028
37	1.687	2.026
38	1.686	2.024
39	1.685	2.023
40	1.684	2.021
41	1.683	2.020
42	1.682	2.018
43	1.681	2.017
44	1.680	2.015
45	1.679	2.014
46	1.679	2.013
47	1.678	2.012
48	1.677	2.011
49	1.677	2.010
50	1.676	2.009

df=(n-k)	$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.025$
51	1.675	2.008
52	1.675	2.007
53	1.674	2.006
54	1.674	2.005
55	1.673	2.004
56	1.673	2.003
57	1.672	2.002
58	1.672	2.002
59	1.671	2.001
60	1.671	2.000
61	1.670	2.000
62	1.670	1.999
63	1.669	1.998
64	1.669	1.998
65	1.669	1.997
66	1.668	1.997
67	1.668	1.996
68	1.668	1.995
69	1.667	1.995
70	1.667	1.994
71	1.667	1.994
72	1.666	1.993
73	1.666	1.993
74	1.666	1.993
75	1.665	1.992
76	1.665	1.992
77	1.665	1.991
78	1.665	1.991
79	1.664	1.990
80	1.664	1.990
81	1.664	1.990
82	1.664	1.989
83	1.663	1.989
84	1.663	1.989
85	1.663	1.988
86	1.663	1.988
87	1.663	1.988
88	1.662	1.987
89	1.662	1.987
90	1.662	1.987
91	1.662	1.986
92	1.662	1.986
93	1.661	1.986
94	1.661	1.986
95	1.661	1.985
96	1.661	1.985
97	1.661	1.985
98	1.661	1.984
99	1.660	1.984
100	1.660	1.984

b. Tabel Uji F (Simultan)

$\alpha = 0,05$	$df_1=(k-1)$							
$df_2=(n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.448	199.500	215.707	224.583	230.162	233.986	236.768	238.883
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.330	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.318	2.232	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126

52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	2.279	2.192	2.122
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188	2.119
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185	2.115
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	2.266	2.178	2.109
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263	2.175	2.106
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.260	2.172	2.103
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257	2.169	2.100
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080
68	3.982	3.132	2.740	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134	2.064
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056
81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327	2.213	2.125	2.055
82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326	2.211	2.123	2.053
83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324	2.210	2.122	2.052
84	3.955	3.105	2.713	2.480	2.323	2.209	2.121	2.051
85	3.953	3.104	2.712	2.479	2.322	2.207	2.119	2.049
86	3.952	3.103	2.711	2.478	2.321	2.206	2.118	2.048
87	3.951	3.101	2.709	2.476	2.319	2.205	2.117	2.047
88	3.949	3.100	2.708	2.475	2.318	2.203	2.115	2.045
89	3.948	3.099	2.707	2.474	2.317	2.202	2.114	2.044
90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316	2.201	2.113	2.043
91	3.946	3.097	2.705	2.472	2.315	2.200	2.112	2.042
92	3.945	3.095	2.704	2.471	2.313	2.199	2.111	2.041
93	3.943	3.094	2.703	2.470	2.312	2.198	2.110	2.040
94	3.942	3.093	2.701	2.469	2.311	2.197	2.109	2.038
95	3.941	3.092	2.700	2.467	2.310	2.196	2.108	2.037
96	3.940	3.091	2.699	2.466	2.309	2.195	2.106	2.036
97	3.939	3.090	2.698	2.465	2.308	2.194	2.105	2.035
98	3.938	3.089	2.697	2.465	2.307	2.193	2.104	2.034
99	3.937	3.088	2.696	2.464	2.306	2.192	2.103	2.033
100	3.936	3.087	2.696	2.463	2.305	2.191	2.103	2.032

c. Tabel r (product moment)

N	R	N	r	N	r	N	R	N	r	N	R
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.230	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Data Pribadi

- 1. Nama : Muhammad Doly Harahap, S.T.
- 2. Tempat Tanggal Lahir : Medan, 3 Maret 1978
- 3. Jenis Kelamin : Laki-laki
- 4. Agama : Islam
- 5. Kewarganegaraan : Indonesia
- 6. Alamat : Komplek Benhil Indah 1 Blok F No 13, Kec. Percut Sei Tuan , Kab Deli Serdang
- 7. No Hp : 081376715557
- 8. Email : dolyharahap78@gmail.com

Keluarga

- 1. Ayah : Alm. Drs. H. Hottob Harahap, M.Si.
- 2. Ibu : Tetty Irawaty Simatupang
- 3. Istri : Alm. Yohani Puji Utami, S.E.
- 4. Anak :
 - 1. Abyan Fadil Aziz Harahap
 - 2. Fauzan Hail Harahap
 - 3. Fiona Chairani Harahap

Pendidikan

- | | |
|---|------------------|
| 1. SD Swasta Budistarya Medan | Lulus Tahun 1989 |
| 2. SMP Negri 15 Medan | Lulus Tahun 1993 |
| 3. SMA Negri 11 Medan | Lulus Tahun 1996 |
| 4. Politeknik Negri Medan | Lulus Tahun 1999 |
| 5. Fakultas Teknik Industri USU | Lulus Tahun 2006 |
| 6. Pascasarjana Magister Ilmu Komunikasi UMSU | Lulus Tahun 2018 |

Pekerjaan

- | | |
|--|----------------------|
| 1. Staf Teknik PT Abdi Rakyat Bakti | Tahun 2000-2001 |
| 2. Staf Teknik PT Karya Citra Ekakarsa | Tahun 2001-2002 |
| 3. Supervisor Engineering PT Sciencetech Harapan Jaya | Tahun 2002-2004 |
| 4. Staf Satellite News Gathering PT Media Televisi Indonesia | Tahun 2004- sekarang |
| 5. Ketua Yayasan Perguruan IRA Medan | Tahun 2016- Sekarang |