PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PADA PT COMETINDO MITRA INTI

Nurmaya Soleha[1], Roy Irawan[2], Yandri Ahmad Rifandi[3]

[1,2,3]*Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta*
E-mail : nurmayasoleha2@gmail.com[1], roy.ryi@bsi.ac.id[2], yandri.yam@bsi.ac.id[3]

ABSTRAK

Komunikasi dan Motivasi Kerja memiliki hubungan yang menarik untuk diteliti karena keduanya saling berkaitan dan mempengaruhi Kepuasan Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Karyawan pada PT Cometindo Mitra Inti. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah 30 responden dengan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 26 dengan melakukan uji deskriptif statistik, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,653 dan signifikansi 0,001. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung sebesar 2,294 dan signifikansi 0,030. Secara simultan, komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan dengan nilai F hitung sebesar 23,115 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,631 menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel Kepuasan Karyawan (Y) sebesar 63,1% yang termasuk dalam katagori baik.

Kata Kunci : *Komunikasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Karyawan*

ABSTRACT

Communication and work motivation have an interesting relationship to study because both are related and influence employee satisfaction. This study aims to determine the effect of communication and work motivation on employee satisfaction at PT Cometindo Mitra Inti. This research uses a quantitative method. The population and sample in this study consisted of 30 respondents using a saturated sampling technique. Data were collected through observation, questionnaires, and documentation. The data were processed using SPSS version 26, including descriptive statistical analysis, data quality tests, classical assumption tests, and hypothesis testing. The results of the study partially show that communication has a positive and significant effect on employee satisfaction with a t-value of 3.653 and a significance value of 0.001. Work motivation also has a positive and significant effect with a t-value of 2.294 and a significance value of 0.030. Simultaneously, communication and work motivation have a significant effect on employee satisfaction with an F-value of 23.115 and a significance value of 0.000. The coefficient of determination (R^2) of 0.631 shows that communication (X1) and work motivation (X2) together explain 63.1% of employee satisfaction (Y), which is categorized as good.

Keywords : *Communication, Work Motivation, Employee Satisfaction*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan, karena karyawan berperan aktif dalam menjalankan setiap kegiatan operasional. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kemampuan perusahaan dalam menyediakan strategi, petunjuk, dan tujuan yang jelas agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasakan kepuasan kerja atas pencapaian yang diraih. Namun, jika pekerjaan yang diberikan tidak memberikan kepuasan, maka kinerja karyawan akan menurun dan bisa menghalangi pencapaian tujuan perusahaan.

Komunikasi dan motivasi kerja menjadi faktor penting pada kepuasan karyawan. "Komunikasi adalah proses pengiriman ide dari sumber satu atau lebih kepada penerima dengan tujuan untuk mengubah perilaku mereka". (Umroh & Sutarmin, 2024) "Motivasi adalah hal yang mendorong karyawan untuk semangat dalam bekerja, motivasi berkaitan erat dengan performa seorang karyawan". (Chealsy Lawren, 2023) "Dorongan yang kuat membuat karyawan berusaha lebih giat dan memberikan yang terbaik, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan dalam pekerjaan" (Sudirman et al., 2024). Ini bisa diartikan sebagai sikap yang memberikan dorongan energi untuk beraktivitas dalam rangka memenuhi kebutuhan yang memberi kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan bahwa sebagian besar studi, diketahui bahwa komunikasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan. Penelitian ini dilakukan oleh (Islamiyati & Banin, 2022) bahwa komunikasi organisasi mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, (Erina Rulianti, 2023) menemukan bahwa motivasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian terbaru oleh (Vivianne Chelsea Kezia Canovanny et al., 2025) juga menunjukkan bahwa motivasi, komunikasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Masih menggunakan kombinasi variabel yang kompleks seperti lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi, serta banyak yang mengaitkan kepuasan kerja. Selain itu, objek penelitian yang digunakan umumnya berada pada sektor jasa, perdagangan, dan instansi pemerintahan. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian mengenai pengaruh langsung komunikasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan model yang lebih sederhana masih relatif terbatas, khususnya pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa konsultan.

PT Cometindo Mitra Inti merupakan perusahaan yang bergerak di jasa konsultan dalam bidang arsitektur, struktur, mekanikal, dan elektrikal yang memiliki bisnis utama jasa audit, desain, peninjauan teknik (review *engineering),* serta manajemen konstruksi. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai target produksi serta mempertahankan kualitas hasil kerja melalui komunikasi yang baik.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di PT Cometindo Mitra Inti ditemukan permasalahan terkait kepuasan kerja karyawan. Permasalahan yang muncul bahwa komunikasi belum berjalan secara optimal, baik antara atasan dengan bawahan maupun antar rekan kerja. Hal ini terlihat masih terdapat kesalahpahaman dalam penyampaian informasi, penggunaan bahasa yang kurang tepat, serta penyampaian instruksi yang bersifat emosional. Selain itu, motivasi kerja karyawan juga masih perlu ditingkatkan, yang terlihat dari kurangnya semangat kerja serta inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut berdampak pada belum optimalnya tingkat komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila permasalahan ini terus berlanjut, maka

dapat menurunkan kinerja dan produktivitas karyawan serta dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Dengan demikian, terdapat kesenjangan (*research gap*) dalam penelitian ini, yaitu sebagian besar penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi, tetapi juga oleh faktor lain seperti komunikasi dan hubungan interpersonal. Namun, masih terdapat ketidakkonsistenan hasil dimana kompensasi yang baik tidak selalu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih lanjut peran komunikasi dan motivasi kerja sebagai faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja, khususnya pada perusahaan jasa konsultan.

Adanya kebaruan (*novelty*) penelitian ini, yaitu dengan mempersempit cakupan lebih jauh, studi ini hanya berfokus pada dua variabel independen komunikasi dan motivasi kerja sementara kepuasan karyawan berdiri sendiri sebagai variabel dependen, tanpa faktor lain yang dimasukkan ke dalam model. Penelitian ini dilakukan di PT Cometindo Mitra Inti, sebuah perusahaan yang beroperasi di sektor jasa konsultasi, dan diharapkan temuan dari lingkungan ini akan memberikan kontribusi yang lebih terarah untuk memahami bagaimana komunikasi dan motivasi kerja secara langsung membentuk kepuasan karyawan, tanpa pengaruh dari perantara atau tambahan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Karyawan pada PT Cometindo Mitra Inti".

Dari penjelasan yang telah diuraikan pada latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan karyawan pada PT Cometindo Mitra Inti?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan karyawan pada PT Cometindo Mitra Inti?
3. Apakah komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan karyawan pada PT Cometindo Mitra Inti?

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang hendak dicapai oleh penulis, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kepuasan karyawan pada PT Cometindo Mitra Inti.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kepuasan karyawan pada PT Cometindo Mitra Inti.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan karyawan pada PT Cometindo Mitra Inti.

METODE

Pada penelitian ini desain penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Cometindo Mitra Inti yang berjumlah 30 orang. Karena jumlah populasi tergolong kecil, teknik penarikan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian sehingga diperoleh 30 responden. (Megasari et al., 2022)

Penelitian ini melibatkan dua variabel independen, yaitu Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2), serta satu variabel dependen, yaitu Kepuasan Karyawan (Y). Instrumen pengumpulan

data berupa kuesioner dengan Skala Likert 1-5 (Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Netral, Setuju, Sangat Setuju) masing-masing variabel diukur melalui 10 butir pernyataan yang mewakili dimensi-dimensi berikut:

- Komunikasi (X1) diukur dari dimensi: Komunikasi ke bawah (*Downward Communication*), Komunikasi ke atas (*Upward Communication*), Komunikasi horizontal/lateral (*Horizontal Communication*), Komunikasi diagonal (*Diagonal Communication*)
- Motivasi Kerja (X2) diukur dari dimensi: Prestasi kerja (*Achievement*), Pengakuan (*Recognition*), Tanggung jawab (*Responsibility*), Kondisi kerja (*Working Conditions*), Hubungan kerja (*Interpersonal Relations*), Pengembangan diri (*Personal Growth*)
- Kepuasan Karyawan (Y) diukur dari dimensi: Pekerjaan itu sendiri (*The Work Itself*), Gaya Kepemimpinan (*Leadership Style*), Peluang karier (*Career Opportunities*), Rekan kerja (*Coworkers*), Kondisi lingkungan kerja (*Working Environment Conditions*), Fasilitas kerja (*Workplace Facilities*)

Dan adapun meliputi indikator-indikator berikut:

- Komunikasi (X1) diukur dari indikator: Ketepatan penyampaian informasi, Keterbukaan komunikasi, Pemahaman informasi, Respons Balik (feedback)
- Motivasi Kerja (X2) diukur dari indikator: Pencapaian target kerja, Apresiasi atas hasil kerja, Tanggung jawab terhadap pekerjaan, Lingkungan kerja, Hubungan kerja harmonis, Kesempatan berkembang
- Kepuasan Karyawan (Y) diukur dari indikator: Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, Atasan adil dalam memperlakukan karyawan, Pengembangan diri, Hubungan kerja sama, Lingkungan kerja nyaman, Ketersediaan fasilitas kerja

Teknik pengumpulan data yaitu, observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Teknis analisis data menggunakan SPSS versi 26 melalui beberapa tahap pengujian, yaitu uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas), uji hipotesis secara parsial (uji t) dan secara simultan (uji f), uji koefisien determinasi, uji koefisien regresi (Romdona, 2025)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Pengumpulan data pada penelitian ini, dilakukan penyebaran kuesioner menggunakan *Google Form* kepada 30 karyawan PT Cometindo Mitra Inti sebagai responden. Hasil pengolahan data kuesioner digunakan untuk mengetahui karakteristik responden, yang meliputi jenis kelamin, usia, dan lama bekerja yang akan dijelaskan sebagai berikut:

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki – Laki	23	76,7%
Perempuan	7	23,3%
Total	**30**	**100 %**

Sumber: (Hasil olah data SPSS Versi 26)

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat dari karakter responden berdasarkan jenis kelamin diketahui terdapat 23 responden dengan persentase 76,7% berjenis laki-laki dan 7 responden dengan persentase 23,3% berjenis perempuan. Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan yang bekerja di PT Cometindo Mitra Inti adalah laki-laki.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Persentase
< 20 Tahun	3	10 %
21 – 30 Tahun	19	63,3 %
31 – 40 Tahun	7	23,3 %
> 40 Tahun	1	3,3 %
Total	**30**	**100 %**

Sumber: (Hasil olah data SPSS Versi 26)

Berdasarkan pada tabel diatas menyajikan distribusi usia responden, yang menunjukkan empat kelompok usia yang berbeda. Hanya 3 responden (10%) yang berusia di bawah 20 tahun, sedangkan kelompok usia 21–30 tahun mendominasi dengan 19 responden, yang mencakup 63,3% dari total sampel. Sementara itu, mereka yang berusia 31–40 tahun berjumlah 7 responden, atau 23,3%, dan hanya satu responden (3,3%) yang termasuk dalam kategori di atas 40 tahun. Angka-angka ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di PT Cometindo Mitra Inti sebagian besar terdiri dari individu dalam rentang usia produktif 21–30 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 3. Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
< 1 Tahun	7	23,3 %
1 – 5 Tahun	11	36,7 %
6 – 10 Tahun	6	20 %
> 10 Tahun	6	20 %
Total	**30**	**100 %**

Sumber: (Hasil olah data SPSS Versi 26)

Berdasarkan pada tabel diatas menyajikan rincian responden menurut masa kerja mereka di perusahaan, yang menunjukkan distribusi tenaga kerja yang paling banyak terkonsentrasi pada kelompok masa kerja 1–5 tahun, yaitu sebanyak 11 orang, atau 36,7% dari sampel. Mereka yang memiliki masa kerja kurang dari satu tahun menyusul dengan 7 responden, mewakili 23,3%, sedangkan kategori 6–10 tahun dan lebih dari 10 tahun memiliki jumlah yang hampir sama, masing-masing terdiri dari 6 responden dan 20% dari total. Distribusi ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja khususnya 11 karyawan dalam kelompok masa kerja 1–5 tahun telah mengumpulkan masa kerja yang cukup substansial di PT Cometindo Mitra Inti, yang mengindikasikan tingkat retensi karyawan dalam kelompok pengalaman tersebut.

Uji Kualitas Data
Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Komunikasi (X1)

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	keterangan
Komunikasi (X1)	X1.1	0,426	0,361	Valid
	X1.2	0,460	0,361	Valid
	X1.3	0,678	0,361	Valid
	X1.4	0,483	0,361	Valid
	X1.5	0,459	0,361	Valid
	X1.6	0,665	0,361	Valid
	X1.7	0,675	0,361	Valid
	X1.8	0,401	0,361	Valid
	X1.9	0,510	0,361	Valid
	X1.10	0,699	0,361	Valid

Sumber: (Hasil olah data SPSS Versi 26)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	keterangan
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,617	0,361	Valid
	X2.2	0,477	0,361	Valid
	X2.3	0,662	0,361	Valid
	X2.4	0,603	0,361	Valid
	X2.5	0,376	0,361	Valid
	X2.6	0,432	0,361	Valid
	X2.7	0,468	0,361	Valid
	X2.8	0,689	0,361	Valid
	X2.9	0,722	0,361	Valid
	X2.10	0,629	0,361	Valid

Sumber: (Hasil olah data SPSS Versi 26)

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kepuasan Karyawan (Y)

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	keterangan
Kepuasan Karyawan (Y)	Y.1	0,528	0,361	Valid
	Y.2	0,475	0,361	Valid
	Y.3	0,580	0,361	Valid
	Y.4	0,732	0,361	Valid
	Y.5	0,406	0,361	Valid
	Y.6	0,800	0,361	Valid
	Y.7	0,715	0,361	Valid
	Y.8	0,561	0,361	Valid
	Y.9	0,428	0,361	Valid
	Y.10	0,611	0,361	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kepuasan Karyawan (Y) pada tabel diatas dapat dilihat bahwa r hitung > r tabel yaitu 0,361, dengan taraf signifikansi 0,05. Nilai untuk setiap item pernyataan berada pada r hitung 0,406 sampai 0,800 diatas menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan yang berkaitan dengan variabel Kepuasan Karyawan (Y) dinyatakan valid digunakan untuk mengukur tingkat Kepuasan Karyawan pada responden penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 7. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Komunikasi	0,738	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,768	0,60	Reliabel
Kepuasan Karyawan	0,787	0,60	Reliabel

Sumber: (Hasil olah data SPSS Versi 26)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Kepuasan Karyawan (Y) pada tabel diatas dapat diketahui bahwa memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > standar reliabilitas yaitu 0,60. Dengan hasil nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Komunikasi (X1) sebesar 0,738, variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,768, dan variabel Kepuasan Karyawan (Y) sebesar 0,787. Dapat disimpulkan, bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Penilaian normalitas yang dilakukan menggunakan uji *Shapiro-Wilk*, pilihan yang tepat mengingat ukuran sampel penelitian sebanyak 30 responden. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X1) menghasilkan nilai signifikansi 0,284, Motivasi Kerja (X2) menghasilkan nilai 0,134, dan Kepuasan Karyawan (Y) menghasilkan nilai 0,092, dengan semua angka dinilai terhadap ambang batas signifikansi standar 0,05. Karena masing-masing nilai tersebut melebihi patokan 0,05, dapat disimpulkan bahwa residual untuk X1, X2, dan Y dalam model regresi mengikuti distribusi normal, memenuhi asumsi normalitas yang diperlukan untuk analisis statistik lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode *Glejser*, diperoleh nilai signifikan variabel Komunikasi (X1) sebesar 0,064 dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,305. Karena dari kedua nilai tersebut nilai sig > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Serta didukung oleh sebaran titik acak pada grafik *scatterplot.*

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X1) memiliki nilai VIF sebesar 1,601 < 10 serta nilai tolerance sebesar 0,625 > 0,10 dan variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai VIF sebesar 1,601 < 10 serta nilai tolerance sebesar 0,625 > 0,10. Karena nilai VIF dari kedua variabel berada dibawah 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam model regresi ini tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Uji Linearitas

Hasil uji linearitas menunjukkan nilai f hitung untuk *Deviation From Linearity* sebesar 0,504 dengan signifikansi 0,883 lebih besar pada tingkat signifikansi 0,05 (0,883 > 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X1) memiliki hubungan linear dengan variabel Kepuasan Karyawan (Y). Menunjukkan nilai f hitung untuk *Deviation From Linearity* sebesar

1,641 dengan signifikansi 0,174 lebih besar pada tingkat signifikansi 0,05 (0,174 > 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki hubungan linear dengan variabel Kepuasan Karyawan (Y). sehingga kedua variabel independen memiliki hubungan linear dengan Kepuasan Karyawan

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Berdasarkan hasil uji t (parsial), diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil uji t (parsial)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.
Komunikasi (X1)	3,653	2,051	0,001
Motivasi Kerja (X2)	2,294	2,051	0,030

Sumber: (Hasil olah data SPSS Versi 26)

Berdasarkan hasil Uji T (Parsial) pada tabel diatas dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel independen yaitu Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Karyawan (Y) sebagai berikut:

1) Variabel Komunikasi (X1), diperoleh nilai t hitung sebesar 3,653 dengan signifikansi sebesar 0,001. Pada tingkat nilai signifikansi 0,05, karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, (0,001 < 0,05) dan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (3,653 > 2,051). Sehingga dapat disimpulkan bahwa $H0_1$ ditolak dan Ha_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan (Y).
2) Variabel Motivasi Kerja (X2), diperoleh nilai t hitung sebesar 2,294 dengan nilai signifikansi sebesar 0,030. Pada tingkat signifikansi 0,05, karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, (0,030 < 0,05) dan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (2,294 > 2,051). Sehingga dapat disimpulkan bahwa $H0_2$ ditolak dan Ha_2 diterima, yang berarti variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan (Y).

Uji f (Simultan)

Tabel 9. Hasil uji f (simultan)

Variabel	f hitung	f tabel	Sig.
Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y)	23,115	3,35	0,000

Sumber: (Hasil olah data SPSS Versi 26)

Hasil uji F (simultan) yang disajikan dalam Tabel diatas menghasilkan nilai f hitung sebesar 23,115, disertai dengan tingkat signifikansi 0,000. Ketika ini dibandingkan dengan nilai f tabel kritis sebesar 3,35 yang diperoleh pada ambang signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (df=n−k−1) sama dengan 30−2−1=27 menjadi jelas bahwa statistik yang dihitung secara substansial melebihi tolak ukur kritis (23,115 > 3,35). Temuan ini semakin diperkuat oleh nilai signifikansi yang jauh di bawah ambang 0,05 (0,000 < 0,05), memberikan dasar statistik yang kuat untuk menolak $H0^3$ dan menerima Ha^3.

Hasil ini secara simultan menunjukkan bahwa Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2), jika dipertimbangkan bersama, memberikan pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap Kepuasan Karyawan (Y). Secara praktis, hubungan ini menyiratkan bahwa seiring dengan peningkatan praktik komunikasi di tempat kerja dan meningkatnya motivasi karyawan, tingkat kepuasan di antara staf cenderung meningkat pula, yang mencerminkan dinamika saling memperkuat antara faktor-faktor organisasi ini.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Hasil uji koefisien determinasi (R^2)

Variabel	R Square	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,559 (55,9%)	Parsial
Motivasi Kerja (X2)	0,449 (44,9%)	Parsial
Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y)	0,631 (63,1%)	Simultan

Sumber: (Hasil olah data SPSS Versi 26)

a. Pada variabel Komunikasi (X1) secara parsial diperoleh, R Square sebesar 0,559 mampu menjelaskan bahwa variabel Kepuasan Karyawan (Y) sebesar 55,9 %, sedangkan sisanya sebesar 44,1 % dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.
b. Variabel Motivasi Kerja (X2) secara parsial diperoleh, R Square sebesar 0,449. mampu menjelaskan bahwa variabel Kepuasan Karyawan (Y) sebesar 44,9 %, sedangkan sisanya sebesar 55,1 % dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Variabel Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan diperoleh, nilai R Square sebesar 0,631. Yang menunjukkan bahwa Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) jika dipertimbangkan bersama menyumbang sekitar 63,1% dari varians yang diamati pada Kepuasan Karyawan (Y). Bagian yang tersisa, sekitar 36,9%, dapat dikaitkan dengan faktor-faktor di luar cakupan penelitian ini yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian saat ini.

Uji Koefisien Regresi

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 0{,}656 + 0{,}611\ X1 + 0{,}389\ X2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 0,656 Koefisien regresi bernilai positif bahwa Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dianggap konstan atau bernilai nol.

Komunikasi (X1) sebesar 0,611 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Komunikasi akan meningkatkan Kepuasan Karyawan sebesar 0,611 satuan. Nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 membuktikan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan.

Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,389 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Motivasi Kerja akan meningkatkan Kepuasan Karyawan sebesar 0,389 satuan. Nilai signifikansi sebesar 0,030 < 0,05 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kepuasan Karyawan. Dengan demikian, kedua variabel memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh komunikasi (X1) terhadap Kepuasan Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan pada PT Cometindo Mitra Inti. Hasil uji t (parsial) nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (3,653 > 2,051) dan nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, (0,001 < 0,05). Hal tersebut menunjukkan bahwa kualitas komunikasi yang semakin baik pada perusahaan, maka kepuasan karyawan akan meningkat. Peningkatan kualitas komunikasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun antar sesama karyawan, akan diikuti dengan naiknya tingkat kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, apabila komunikasi tidak berjalan dengan baik, maka kepuasan karyawan cenderung menurun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh (Islamiyati & Banin, 2022) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kesamaan hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi merupakan faktor penting yang secara konsisten mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dalam berbagai konteks organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya memperkuat teori yang telah dijelaskan, tetapi juga mendukung temuan penelitian terdahulu, sehingga semakin menegaskan bahwa komunikasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan di dalam perusahaan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan pada PT Cometindo Mitra Inti. Hasil uji t (parsial) diperoleh nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel (2,294 > 2,051). nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,030 < 0,05). Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan karyawan PT Cometindo Mitra Inti.

Hasil penelitian ini berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Erina Rulianti, 2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai X1 berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan hasil ini dapat disebabkan oleh perbedaan kondisi objek penelitian, karakteristik responden, serta lingkungan kerja pada masing-masing perusahaan. Namun demikian, hasil penelitian ini masih berkaitan secara arah hubungan (positif), di mana motivasi kerja tetap memiliki kecenderungan meningkatkan kepuasan karyawan.

Pengaruh Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dilakukan pada variabel Komunikasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan pada PT Cometindo Mitra Inti. Hasil uji f (simultan) diperoleh nilai f hitung lebih besar dari f tabel (23,115 > 3,35) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Semakin baik komunikasi yang terjalin dalam lingkungan kerja serta semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka akan semakin meningkat pula tingkat kepuasan karyawan yang dihasilkan.

Adapun diperoleh nilai R Square sebesar 0,631. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel Kepuasan Karyawan (Y) sebesar 63,1 %, sedangkan sisanya sebesar 36,9 % dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian. Selain itu, komunikasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Vivianne Chelsea Kezia Canovanny et al., 2025) yang menunjukkan bahwa motivasi, komunikasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini

memperkuat penelitian terdahulu sekaligus menunjukkan bahwa dalam konteks PT Cometindo Mitra Inti, Komunikasi dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Karyawan PT Cometindo Mitra Inti, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan (Y) pada PT Cometindo Mitra Inti. Hal ini menunjukkan hasil uji t (parsial) bahwa nilai signifikansi (0,001 < 0,05) dan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (3,653 > 2,051). Sehingga H_1 diterima.
2. Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan (Y) pada PT Cometindo Mitra Inti. Hal ini menunjukkan hasil uji t (parsial) bahwa nilai signifikansi (0,030 < 0,05) dan nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel (2,294 > 2,051). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima.
3. Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan bahwa diperoleh nilai f hitung sebesar 23,115 lebih besar dari f tabel sebesar 3,35 (23,115 > 3,35) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) dengan demikian, H_3 diterima.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka penulis memberikan saran bagi perusahaan PT Cometindo Mitra Inti disarankan sebagai berikut:

1. Pada komunikasi untuk meningkatkan pemahaman informasi dalam komunikasi dengan memastikan informasi yang disampaikan kepada karyawan jelas, lengkap, dan mudah dipahami.
2. Pada motivasi kerja, perusahaan disarankan meningkatkan apresiasi atas hasil kerja karyawan, baik melalui pujian, penghargaan, maupun bentuk pengakuan lainnya.
3. Pada kepuasan karyawan, perusahaan disarankan memperhatikan pengembangan diri karyawan melalui pemberian kesempatan untuk mengikuti pelatihan, meningkatkan keterampilan, dan mengembangkan kompetensi sesuai dengan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

Alnaufal Luthfi Kurniardi, Rahayu Endang, Nana Trisnawati, & Ruwaida. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Jakarta Sinar Intertrade Di ITC Mangga Dua Jakarta Utara. *Ikraith-Ekonomika*, *9*(1), 60–69. https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i1.5462

Chealsy Lawren, S. E. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. MNC Sekuritas. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *05*(01), 149–158. https://doi.org/10.34005/kinerja.v6i01.2726

Erina Rulianti, G. N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, *6*(3), 849–858. https://doi.org/10.59061/masip.v2i3.771

Farida Agustin, Supriyadi, N. D. A. (2023). PENGARUH KOMUKASI INTERPERSONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAAN KERJA PEGAWAI DI BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAERAH KOTA PALEMBANG. *JOURNAL GEOEKONOMI*, *14*, 115–127.

Hariko, R., Bimbingan, J., Pendidikan, F. I., & Padang, U. N. (2024). *Jurnal Kajian Bimbingan dan Konseling Landasan Filosofis Keterampilan Komunikasi Konseling Landasan Filosofis Keterampilan Komunikasi Konseling*. *2*(2).

Haryadi, N., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, *5*(3), 702–709.

Islamiyati, S., & Banin, Q. Al. (2022). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, *1*(3), 238–250. https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i3.5361

Megasari, C., Latif, B. S., Ekonomi, F., Pariwisata, P. S., & Nasional, U. (2022). *PENGARUH DESIGN INTERIOR DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP MINAT PENGUNJUNG HOTEL SOTIS KEMANG*. *17*(1978), 795–802.

Romdona, S. (2025). TEKNIK PENGUMPULAN DATA : OBSERVASI , WAWANCARA DAN KUESIONER. *JURNAL ILMU SOSIAL EKONOMI DAN POLITIK*, *3*(1), 39–47.

Safitri, B., & Mujahid, N. S. (2024). *Komunikasi Efektif dalam Organisasi*. *1*(3), 309–316. https://doi.org/10.59996/cendib.v1i3.318

Sartono, S., Isro, L., Eldon, M., & Setyorini, Y. A. (2023). KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI. *Business, Entrepreneurship, and Management Journal E-ISSN: 2963-4539 P-ISSN: Xxxx-Xxxx Vol. 2 No. 2 Tahun 2023 PENGARUH*, *2*(2), 55–67.

Sudirman, A. A., Haedar, H., & Nurmala, N. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Income : Digital Business Journal*, *2*(2), 64–70. https://doi.org/10.30812/income.v2i2.4142

Sutrisna, A., Putri Lestari, S., & Arisman, A. (2025). MODEL PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI PERAN KOMUNIKASI DAN MOTIVASI SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA. *Jurnal Ekonomi Perjuangan*, *7*(1), 33–40. https://doi.org/10.36423/jumper.v7i1.2249

Umroh, C. M. I., & Sutarmin, S. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, *3*(1), 67–80. https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6508

Vivianne Chelsea Kezia Canovanny, Misna Ariani, & Imam Arrywibowo. (2025). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Boga Cipta Kreasi Balikpapan. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, *6*(6), 2551–2567. https://doi.org/10.47467/elmal.v6i6.8650

Widiantoro, R., & Gaol, P. L. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Perhubungan Darat . Dalam proses pelaksanaan tugas dan fungsi , Sekretariat Direktorat Sumber : Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubunga*. 63–85.