

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KOMUNIKASI
INTERPERSONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA
DAMPAKNYA PADA KOMITMEN ORGANISASI DINAS
PERIKANAN KAMPAR**

Oleh :

Fahrani Fauziah

Pembimbing : Sri Indarti dan Kurniawaty Fitri

Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : FahraniFauziah.lee@gmail.com

*The Effect Of Individual Characteristics And Interpersonal Communication To
Job Satisfaction And Its Impact On Organizational Commitment
To Dinas Perikanan Kabupaten Kampar*

ABSTRACT

This research is conducted in Dinas Perikanan Kabupaten Kampar and the purpose of this research is to determine the effect of Individual Characteristics and Interpersonal Communication to Job Satisfaction as well as its impact on Organizational Commitment to Dinas Perikanan Kabupaten Kampar. The population of this research is 71 people and the sample is taken by using census method which is making all the population as sample. The variables of this research are Individual Characteristics, Interpersonal Communication as independent variable and Job Satisfaction and Organizational Commitment as dependent variable. Data analysis method is descriptive analysis and multiple regression analysis of two stages by using program SPSS 22 for windows. The result of this research in the first stage that the individual characteristic and interpersonal communication partially and simultaneously have a significant effect on the job satisfaction and the second stage that the job satisfaction has significant effect to the organizational commitment. The coefficient of determination (R²) in the first stage is 0.512 which means the Characteristics of Individual and Interpersonal Communication can explain the Job Satisfaction variable equal to 51,2%, while the 48,8% is influenced by other variables not examined in this research. The The coefficient of determination (R²) in the second stage is 0,545 which means the Job Satisfaction can explain Organizational Commitment equal to 54,4%, while the 45,5% is influenced by other variable not examined in this research.

Keywords : Individual Characteristic, Interpersonal Communication, Job Satisfaction, and Organizational Commitment.

PENDAHULUAN

Bersamaan dengan reformasi yang bergulir serta diikuti oleh arus

globalisasi dan semakin pesatnya perkembangan zaman, maka berbeda pulalah karakter setiap manusia yang berada di dalam suatu organisasi

Berubahnya kondisi perilaku ini di dasari oleh ilmu dan pengalaman serta pengetahuan setiap sumberdaya individu.

Kantor Dinas Perikanan Kampar yang didirikan pada tahun 1958 sejak terbentuknya Kabupaten Kampar pada tahun 1949, kantor dinas perikanan kampar mempunyai sumberdaya manusia yang berjumlah 144 orang pegawai negeri sipil (PNS) dan honorer pada tahun 2017 yang terdiri dari tegana kerja pegawai negeri sipil (PNS) dan honorer APBD kampar.

Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat dia bekerja. Pekerja yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung senang membantu dan dapat bekerjasama..

Fenomena-fenomena

Komitmen Organisasi yang terjadi pada kantor Dinas Perikanan Kampar berupa kurangnya partisipasi para pegawai dalam melakukan aktifitas-aktifitas pekerjaan dan kurangnya rasa partisipasi didalam berbagai kesempatan seperti kurang ikut andil dalam menyuarakan aspirasi ketika rapat sedang berlangsung serta terkesan pasrah pada keputusan atasan. Oleh karena kurangnya rasa keterlibatan didalam organisasi melalui aplikasi tersebut dapat menyebabkan para pegawai merasakan ketidak nyamanan di dalam melaksanakan pekerjaan bersama dengan para sesama anggota organisasi.

Secara sederhana Kepuasan Kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan akan terlihat dari berbagai aktifitas selama berada di lingkungan organisasi tersebut.

Kepuasan menjadi hal yang penting karena dapat mempengaruhi produktifitas pegawai sebab pegawai yang memilii kepuasan kerja yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan. Sedangkan pegawai yang memiliki Kepuasan Kerja yang redah ia akan melihat pekerjaan sebagai sesuatu hal yang membosankan, sehingga pegawai tersebut bekerja dengan terpaksa. Pegawai yang bekerja dalam keadaan terpaksa akan memiliki hasil kerja yang buruk dibandingkan dengan pegawai yang bekerja dengan semangat yang tingi (Lawler Dan Taruna dalam Gusliza, 2013 : 164).

Fenomena-fenomena Kepuasan Kerja yang terjadi di lingkungan Dinas Perikanan Kampar adalah berupa pekerjaan yang dianggap monoton dan kurang menantang serta kurang menarik dan terkesan membosankan yang mana dapat memberikan tingkat Kepuasan Pegawai pada pekerjaannya berkurang. Serta adanya rekan kerja yang dirasakan kurang ramah seperti.

Karakteristik individu yang mencirikan antara satu orang dengan orang lain berbeda karena masing-masing individu memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda

Fenomena Karakteristik Individu yang di temukan dari Dinas Perikanan kampar adalah didalam organisasi yang terdiri dari berbagai latar belakang yang beragam serta karakter yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi, perbedaan yang di alami oleh beberapa pegawai seperti antara karyawan satu dan yang lain memiliki latar belakang karakter dan sikap yang berbeda dalam menghadapi pekerjaan dan perasaan suka tidak suka serta sudut-

sudut pandang yang berbeda antara pegawai satu dan yang lain .

karena adanya perbedaan dari Karakteristik Individu setiap pegawai yang menjadi sebuah kesulitan tersendiri dengan pemberlakuan standar kerja yang sama

Oleh karna itu dapat disimpulkan bahwa pengaruh karakteristik individu pegawai tersebut dapat di asumsikan tidak terlalu baik

Selain karakteristik individu ternyata komunikasi interpersonal juga merupakan aspek yang penting dalam menentukan kepuasan kerja pegawai. Komunikasi yang terjalin dan bersifat kekeluargaan akan menimbulkan kenyamanan tersendiri pada pegawai.

Pentingnya komunikasi untuk mengatasi rasa ketidakpuasan kerja dapat dilakukan dengan memberikan informasi yang cukup kepada karyawan sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan merasa puas dengan hasil yang dilakukannya (muhammad dalam Gusliza,2013:165).

Dari hasil penelitian terdahulu dari Gusliza (2013) mengatakan bahwa dari hasil penelitian terlihat komunikasi mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja. Komunikasi mempunyai rata-rata yang cukup baik, diperlukan adanya peningkatan komunikasi interpersonal agar lebih baik lagi.

Komunikasi Interpersonal menjadi salah satu yang diharapkan oleh pegawai untuk meminimalisasi masalah individu dan mampu menciptakan hubungan yang akrab antar pegawai yang pada akhirnya membantu dalam pemenuhan kebutuhan sosial sehingga dapat mencapai tingkat kepuasan kerja

yang diharapkan. As'ad dalam mawaddah (2012:65) mengatakan bahwa komunikasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Fenomena-fenomena yang ditemukan di Dinas Perikanan kampar berupa komunikasi yang tidak efektif sering kali terjadi antar pegawai karena masalah pribadi yang timbul baik diluar pekerjaan maupun di dalam pekerjaan yang sering terbawa ketika sedang bekerja atau bahkan masalah internal orgnisasi yang disebabkan oleh adanya persaingan dan pimpinan kurang terbuka dalam masalah kedinasan, kurang terjalinnya keakraban sesama pegawai dan antara pegawai dengan pimpinan, adanya ketidakpercayaan terhadap pendapat rekan kerja yang berujung pada prasangka buruk serta kurang terbuka terhadap sesama yang terus berkelanjutan, pegawai yang tidak saling tegur sapa satu sama lain sehingga hubungan diantara mereka kurang harmonis..

Berdasarkan latar belakang permasalahan maka untuk mempermudah analisis penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut : 1) Apakah terdapat pengaruh Karakteristik Individu dan Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai Dinas Perikanan Kampar?. 2) Apakah terdapat pengaruh Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai Dinas Perikanan kampar ?. 3) Apakah terdapat pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai Dinas Perikanan kampar?. 4) Apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

pada pegawai Dinas Perikanan Kampar ?

Berdasarkan perumusan masalah penelitian yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini bertujuan : 1) Untuk menguji dan menganalisa pengaruh positif dan signifikan Karakteristik Individu dan Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai Dinas Perikanan Kampar. 2) Untuk menguji dan menganalisa pengaruh positif dan signifikan Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai Dinas Perikanan Kampar. 3) Untuk menguji dan menganalisa pengaruh positif dan signifikan Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Organisasi pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kampar. 4) Untuk menguji dan menganalisa pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerjapegawai Dinas Perikanan Kampar.

TELAAH PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi Moorhead dan Griffin (2013:73).

Menurut Robbins dan Judge (2008:100) komitmen organisasional (organizational commitment) adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara

komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Kepuasan Kerja

Setiap karyawan atau pegawai secara individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda,. Menurut Handoko, (2008 : 193) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Definisi ini dapat ditafsirkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Robbins dan Judge, (2008:99), Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Menurut Susilo Martoyo dan Luthans (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang adalah:

1. Kepuasan pada Rekan Kerja
2. Kepuasan pada Promosi
3. Kepuasan supervisi
4. Pekerjaan itu sendiri
5. Semangat Kerja

Karakteristik Individu

Pada Setiap individu tentu saja akan memiliki karakteristik individu yang akan menentukan terhadap perilaku individu. Gibson (dalam Risman dkk,2013) mengungkapkan bahwa karakteristik individu terdiri atas kemampuan dan keterampilan,pengalaman, latar belakang dan demografi individu yang bersangkutan. Streers (dalam Ridsman dkk,2013) berargumentasi bahwa karakteristik individu

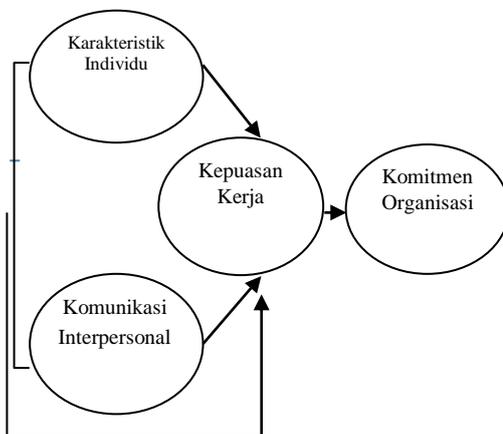
meliputi masa kerja, tingkat pendidikan dan kebutuhan untuk berprestasi. Kemampuan dan kecerdasan merupakan sifat biologikal yang dapat dipelajari yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu, baik bersifat mental maupun fisik. Kemampuan diperoleh melalui bawaan atau belajar. Pendidikan, keterampilan dan pengalaman merupakan proses pembentukan pengetahuan yaitu unsur-unsur yang mengisi alam jiwa seseorang yang sadar dan secara nyata tergantung pada otaknya.

Indikator untuk mengukur karakteristik adalah (Totok Yuliarso dan Noermijati, 2013) :

- a. Kemampuan.
- b. Nilai.
- c. Sikap.
- d. Minat.

Komunikasi Interpersonal

Gambar 1
Kerangka Penelitian



Sumber : (Pryan Ramadha (2004), Zainuddin Arifin (2012)

Menurut De Vito (dalam Umar, 2008) menyatakan indikator komunikasi interpersonal sebagai berikut :

1. Keterbukaan
2. Empati

3. Dukungan
4. Kepositifan
5. Kesamaan dalam komunikasi

Untuk lebih jelasnya mengenai pengaruh antar variabel dapat digambarkan dalam kerangka penelitian sebagai berikut :

Hipotesis

Atas dasar latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka penelitian tersebut, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H₁: Karakteristik Individu dan Komunikasi Interpersonal Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perikanan kampar
- H₂: Karakteristik Individu Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perikanan kampar
- H₃: Komunikasi Interpersonal Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perikanan kampar
- H₄: Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pegawai Dinas Perikanan Kampar

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kepuasan Kerja (Y1)	Perasaan senang dan tidak senang pegawai antara apa yang di dapati dan diharapkan pegawai dari pekerjaannya (Davi sand Newstrom dalam Suwatno dan Priansa, 2011)	1. Kepuasan pada rekan kerja. 2. Kepuasan pada Promosi 3. Kepuasan supervisi dan 4. Pekerjaan itu sendiri 5. Semangat Kerja (Susilo Martoyo dan Luthans, 2009)
2.	Komitmen Organsasi (Y2)	sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang	1. Identifikasi 2. Keterlibatan 3. Loyalitas (Gibson)

		individu mengenal dan terikat pada organisasinya. (Moorhead dan Griffin (2013:73).	2009:315)
3.	Karakteristik individu (X1)	merupakan sebuah keterampilan dan kemampuan serta latar belakang individu yang bersangkutan. (Gibson dalam Risman, 2013)	1.Kemampuan 2.Nilai 3.Sikap 4.Minat (Totok Yuliarso dan Noermijati,2013)
4.	Komunikasi Interpersona l (X2)	Proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan seseorang lainnya atau biasanya diantara dua orang yang dapat langsung diketahui timbal baliknya (Pohan, 2015)	1.Keterbukaan 2.Empati 3.Dukungan 4.Rasa positif 5. Kesamaan dalam komunikasi (De Vito dalam Umar, 2008)

Sumber : (Davi sand Newstrom dalam Suwatno dan Priansa, 2011), (Susilo Martoyo dan Luthans, 2009), (Moorhead dan Griffin (2013:73), (Gibson 2009:315), (Gibson dalam Risman, 2013), (Totok Yuliarso dan Noermijati,2013), (Pohan, 2015), (De Vito dalam Umar, 2008).

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Dinas Perikanan Kabupaten Kampar yang berjumlah 71 orang tenaga kerja yang terdiri dari Pegawai tetap. penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Sensus yaitu mengambil seluruh jumlah populasi yakni 71 pegawai tetap di kantor Dinas Perikanan Kabupaten Kampar.

Tabel 2
Jumlah Pegawai Tetap Pada Dinas Perikanan Kampar Pada Tahun 2017

No	Bagian	Jumlah
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris	1
3	kabid budidaya perikanan	1
4	kabid sumberdaya perikanan dan kelembagaan	1

5	kabid pembenihan	1
6	kabid penguatan daya saing hasil perikanan	1
7	kasubag keuangan dan asset	1
8	kasubag umum dan kepegawaian	1
9	kasubag program dan perencanaan	1
10	Kepala UPTD pengolahan	1
11	Kasubag TU UPTD wilayah	4
12	Kasubag TU UPTD BBI lokal bangkinang	1
13	Kasubag TU UPTD pengelolaan	1
14	Kasubag TU UPTD laboratorium	1
15	kasi bina mutu promosi dan pemasaran	1
16	Kasi standarisasi dan sertifikasi benih	1
17	kasi perikanan tangkap dan pengawasan sumberdaya	1
18	Kasi SDM dan kelembagaan usaha perikanan	1
19	Kasi pakan ikan	1
20	Kasi bina usaha dan perizinan	1
21	Kasi produksi dan kesehatan ikan	1
22	Kasi pembenihan ikan	1
23	Staf	26
24	Ka. UPTD wilayah	4
25	Ka. UPTD laboratorium dan penyakit ikan dan kualitas air	1
26	Ka. UPTD BBI lokal bangkinang	1
27	Ka. UPTD pengelolaan	1
28	TPT PKTPI	14
29	Penyuluhan perikanan	4
30	Staf laboratorium	8
Total		71

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Yang dipresentasikan melalui 71 responden terdiri dari pegawai tetap Dinas Perikanan Kampar. Sedangkan data sekunder dari penelitian ini yaitu. Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari buku,jurnal, kantor Dinas Perikanan Kabupaten Kampar dan berbagai sumber lainnya.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan metode wawancara (*Interview*), dokumentasi, dan metode kuesioner.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Menuru Ghozali (2011:52-53) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2011:47). Reabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Uji Asumsi Klasik.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data (ghozali, 2011:160). Uji normalitas dapat dilihat dari *Kurva Histogram* dan *Grafik P-P Plot*.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan di antara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi (gejala multikolinearitas) atau tidak. Multikorelasi dapat dilihat dari nilai VIF (*variance-inflating factor*). Jika $VIF < 10$, tingkat kolinearitas dapat ditoleransi (Ghozali, 2011:105).

3. Uji Heterokedastisitas

Menurut ghozali (2011:139), heterokedastisitas menunjukkan bahwa varians tabel tidak sama untuk semua pengamat/observasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas, yaitu dengan melihat *scatterplot*.

Analisis Regresi Berganda Dua Tahap

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dua tahap. Dalam menganalisis data yang diperoleh dari kegiatan penelitian ini, penulis menggunakan metode *regresi berganda dua tahap* atau dua kali, yaitu Analisis regresi ini merupakan aplikasi khusus regresi linear berganda dengan regresi sederhana.

Adapun persamaan dari regresi linear berganda dua tahap adalah sebagai berikut:

$$\text{Dimana : } Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y_2 = a + bY_1 + e$$

Keterangan :

Y_1 = (variabel moderasi) Kepuasan Kerja

Y_2 = Komitmen Organisasi

a = Konstanta

b_1b_2 = Koefisien regresi X_1, X_2

b = Koefisien Regresi

X_1 = (variabel bebas pertama)

Karakteristik Individu

X_2 = (variabel bebas kedua)

Komunikasi Interpersonal

e = Sistem Error

Ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *goodnes of fitnya*. Secara statistik *goodness of fit* ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F, dan nilai statistik t.

Dalam menguji hasil yang didapat dari kuesioner dilakukan pengujian hipotesis yang mencakup :

1. Uji simultan (uji F)

Uji ini digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

2. Uji parsial (uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji apakah secara parsial, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2011:98)

3. Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dari hasil uji validitas diperoleh nilai r hitung dari masing-masing

instrument > dari nilai r tabel (0,1968). Nilai r hitung berkisar antara 0,473 sampai 0,805. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item-item dari keempat variabel dinyatakan valid.

Dan dari uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* berkisar 0,730 sampai 0,867. Karena nilai *Cronbach's Alpha* berada di atas angka 0,60 maka dapat diartikan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian *parametric-test* (uji parametric) adalah data harus berdistribusi normal. Dalam penelitian ini dapat dilihat dari *one-sample kolmogorov smirnov test*, kurva *histogram* dan grafik *Normal p-p plot*.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas Substruktur Tahap I
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

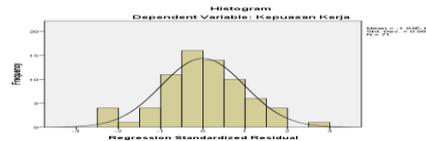
		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.47705896
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.039
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.553
Asymp. Sig. (2-tailed)		.919

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber : Data Olahan, 2018.

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.919 lebih besar dari alpha sebesar 0,05%. Dapat disimpulkan bahwa data diatas memenuhi asumsi normalitas. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa data pada penelitian ini telah berdistribusi normal.

Gambar 2
Kurva Histogram Substruktur Tahap I



Sumber : Data Olahan, 2018.

Berdasarkan gambar 2 diketahui bahwa sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva normal, berbentuk simetris atau lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal.

Gambar 3
Grafik Normal P-P Plot Substruktur Tahap I



Sumber : Data Olahan, 2018.

Pada gambar *Normal P-P Plot of Regression* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebaran mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi pada substruktur tahap I telah mengikuti asumsi normalitas dan dapat digunakan untuk tahap pengolahan data lebih lanjut.

Uji normalitas tahap II pada penelitian ini dilakukan antara kepuasan kerja (Y_1) Terhadap komitmen organisasi (Y_2) Dapat dilihat pada tabel kolmogorov berikut :

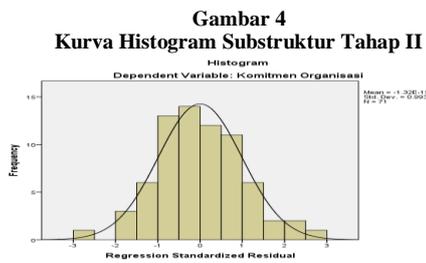
Tabel 4
Hasil Uji Normalitas Substruktur Tahap II
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.49724779
Most Extreme Differences	Absolute	.047
	Positive	.044
	Negative	-.047
Kolmogorov-Smirnov Z		.398
Asymp. Sig. (2-tailed)		.997

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

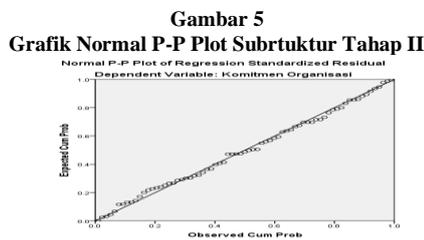
Sumber : Data Olahan, 2018.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,997 nilai tersebut lebih besar dari alpha sebesar 0,05%. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.



Sumber : Data Olahan, 2018.

Berdasarkan gambar 4 diketahui bahwa sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva normal, berbentuk simetris atau lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal.



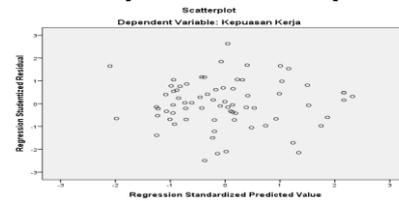
Sumber : Data Olahan, 2018.

Pada gambar *Normal P-P Plot of Regression* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebaran mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi pada substruktur tahap II telah mengikuti asumsi normalitas dan dapat digunakan untuk tahap pengolahan data lebih lanjut.

Hasil Uji Heterokedatisitas

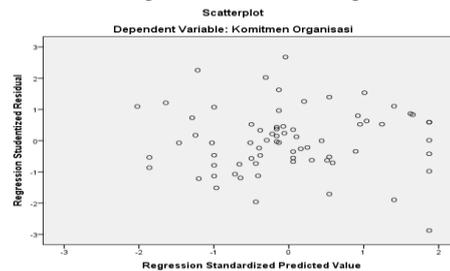
Pengujian *heterokedatisitas* ini dapat dilakukan dengan menggunakan *Scatterplot*.

Gambar 6
Scatterplot Substruktur Tahap I



Sumber : Data Olahan, 2018.

Gambar 7
Scatterplot Substruktur Tahap II



Sumber : Data Olahan, 2018.

Berdasarkan gambar 6 dan 7 di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heterokedastisitas.

Hasil Uji Multikorelasi

Pengujian multikorelasi bertujuan untuk melihat ada tidaknya hubungan yang sempurna antar sesama variabel bebas, karena dalam asumsi klasik hal ini tidak boleh terjadi.

Tabel 5
Nilai VIF dan Tolerance
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1			
	Karakteristik Individu	,996	1,035
	Komunikasi Interpersonal	,996	1,035

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan, 2018.

Dari table 5 diperoleh nilai VIF seluruh variabel bebas < 10 dan tolerance > 0,10. Dapat diartikan

bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Dua Tahap

Berdasarkan pengujian regresi linear berganda dua tahap yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 6
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Substruktur Tahap I

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance		VIF
	B	Std. Error						
(Constant)	.413	.340		1.212	.230			
Karakteristik Individu	.298	.083	.311	3.612	.001	.966	1.035	
Komunikasi Interpersonal	.544	.080	.589	6.836	.000	.966	1.035	

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber : Data Olahan, 2018.

Dari tabel 6 diatas, diperoleh persamaan regres linier berganda sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,413 + 0,298 X_1 + 0,544 X_2 + e$$

Tabel 7
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Substruktur Tahap II

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	.248	.277			.893	.375
Kepuasan Kerja	.798	.088		.739	9.100	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi
Sumber : Data Olahan, 2018.

Dari tabel 7 diatas, diperoleh persamaan regres linier berganda sebagai berikut:

$$Y_2 = 0.248 + 0.798 X + e$$

Tabel 8
Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	16.704	2	8.352	35.649	.000 ^b
Residual	15.931	68	.234		
Total	32.635	70			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
b. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Karakteristik Individu
Sumber : Data Olahan, 2018.

1. Uji F (Simultan)

Dari hasil pengolahan tabel 6 diatas diketahui F_{hitung} sebesar 35,649 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian diketahui F_{hitung} (35,649) > F_{tabel} (2,74) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji t (Parsial)

Diketahui nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan 5% dapat diperoleh dengan persamaan $n - k - 1 = 71 - 3 - 1 = 67$. Dengan $\alpha = 5\%$ hasil diperoleh dari t_{tabel} sebesar 1,996.

Dengan demikian variabel karakteristik individu dan komunikasi interpersonal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung > t tabel.

Tabel 9
Koefisien Determinasi (R^2) Tahap I

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.512	.497	.48402

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Karakteristik Individu
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber : Data Olahan, 2018.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Diperoleh nilai R Square sebesar 0,512. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (karakteristik individu dan komunikasi interpersonal) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) adalah sebesar 51,2%. Sedangkan sisanya 48,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Tabel 10
Koefisien Determinasi (R^2) Tahap II

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.545	.539	.50084

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja
 b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi
 Sumber : Data Olahan, 2018.

Berdasarkan Table 10 diketahui nilai R Square sebesar 0.545 Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (komitmen organisasi) adalah sebesar 54.5%, sedangkan sisanya sebesar 45.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini

Pembahasan

1. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner penelitian, dapat diketahui tanggapan 71 orang responden mengenai karakteristik individu dan komunikasi interpersonal dalam kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa pada dasarnya karakteristik individu dan komunikasi interpersonal pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kampar dalam kategori kuat dan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 56%.

Selain itu berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden secara keseluruhan tentang variabel karakteristik individu dan komunikasi interpersonal serta kepuasan kerja sudah bagus akan tetapi masih ada beberapa indikator yang belum terpenuhi. Karena di dalam Dinas Perikanan Kabupaten Kampar belum terdapat tindakan sukarela dari pegawai selain

mengerjakan pekerjaan pokok masing-masing.

Setelah diteliti ternyata terbukti bahwa karakteristik individu dan komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh *positif dan signifikan* terhadap kepuasan kerja. Dengan hasil ini maka hipotesis yang menyatakan variabel karakteristik individu dan komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. dalam penelitian ini dapat dibuktikan kebenarannya.

Hasil penelitian yang dilakukan Dewi Titianti Pohan (2012), menemukan bahwa variabel karakteristik individu dan komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. dan hal ini sejalan dengan penelitian Subyanto (2009) dan Susana (2009). Yang mana apa bila karakteristik individu dan komunikasi sangat baik atau mendukung, maka akan memberikan kontribusi yang sangat berarti terhadap peningkatan kepuasan kerja para pegawai.

2. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil analisis menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $4.524 > t_{tabel}$ 1.996 sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh *positif dan signifikan* terhadap kepuasan kerja diterima. Hasil ini mendukung pernyataan Subyantoro (2009) yang menyebutkan bahwa karakteristik individu mempengaruhi naik turunnya kepuasan kerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa faktor karakteristik individu yang berupa kemampuan, nilai, sikap dan minat dapat mempengaruhi

kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas sehingga membuat kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian dapat di ketahui pegawai adalah sumber daya manusia penting bagi Dinas Perikanan Kabupaten Kampar, maka pegawai yang memiliki karakteristik akan mendukung pencapaian kinerja yang tinggi dengan memiliki kemampuan dalam bidangnya masing-masing serta memiliki sikap dan nilai yang baik, akan berpengaruh terhadap peningkatan kemajuan Dinas Perikanan Kabupaten Kampar.

Hal ini sesuai berdasar hasil penelitian Bhuian dalam prismandiri (2007) menemukan karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, selanjutnya kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Dan Adanya pengaruh antara karakteristik individu dengan kepuasan kerja dibuktikan oleh Arief Subyantoro (2009), selanjutnya penelitian Nirza Marzuki Husein & Andrian Hady (2012) yang menyatakan bahwa variabel karakteristik individu memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, dan Abdi Akbar (2009) dalam penelitiannya yang membuktikan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh kuat terhadap kepuasan kerja, dan Muasa & Djanuard (2009) mengatakan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Dengan kata lain indikator Karakteristik Individu seperti : kemampuan, nilai, sikap dan minat berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

3. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja.

Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan orang lainnya atau biasa diantara dua orang yang dapat langsung dapat diketahui. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini $t_{hitung} 2.543 > t_{tabel} 1.996$, membuktikan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh *positif dan signifikan* terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik komunikasi interpersonal pegawai maka akan baik pula kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya semakin jelek komunikasi interpersonal pegawai maka akan jelek pula kepuasan kerja pegawai. Pentingnya suatu komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri begitu juga halnya bagi suatu organisasi.

Dari hasil penelitian ini terlihat komunikasi interpersonal mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian ini dapat diketahui bahwa semakin baik komunikasi interpersonal akan makin tinggi pula kepuasan kerja. Buktinya tinggi rendahnya kepuasan kerja dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal.

Pada penelitian ini indikator dengan skor yang rendah rendah adalah empati dan kepuasan terhadap rekan kerja di dalam organisasi.

Setelah melakukan penelitian ini baik observasi maupun wawancara dan kuisioner tentang temuan komunikasi interpersonal pada Dinas Perikanan Kabupaten Kampar yaitu masih rendahnya komunikasi interpersonal di antara pegawai hal ini di sebabkan karena

rasa tidak terpuaskan oleh rekan kerja karena sebagai makhluk sosial di dalam dunia kerja lingkungan kerja yang positif serta setiap individu yang bersahabat dapat membantu rasa semangat dan mengisi kekurangan kepuasan seseorang di dalam organisasi.

Wijono (2010) menemukan bahwa kepuasan kerja yang tinggi diantara anggota kelompok adalah jika mereka diletakkan kedalam jalinan komunikasi yang erat. Sedangkan kelompok yang tidak ikut ambil bagian merasa tidak puas dan tidak mau melanjutkan pekerjaannya. Komunikasi merupakan bentuk interaksi manusia yang saling pengaruh mempengaruhi satu sama lainnya, sengaja atau tidak sengaja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Diasmoro (2017) menyatakan bahwa variabel komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Dan Gusliza (2013) mengatakan bahwa hasil penelitian terlihat komunikasi mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja, dan Diantara (2014) mengatakan bahwa pada hasil penelitiannya.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh *positif dan signifikan* terhadap komitmen organisasi. Komitmen merupakan suatu kondisi dimana anggota organisasi memberikan kemampuan dan kesetiaannya pada organisasi dalam mencapai tujuannya sebagai imbalan atas kepuasan yang diperolehnya. Pegawai yang puas

lebih berkomitmen dan setia terhadap organisasi.

Seorang pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaan maka kondisi tersebut akan menimbulkan jaminan dan rasa aman terhadap pegawai yang bersangkutan, pada instansi pemerintah daerah kondisi ini sifatnya lebih spesifik atau khusus meskipun mereka tidak merasa terpuaskan akan tetapi mereka merasakan adanya suatu kebanggaan tersendiri bahwa mereka dapat melayani masyarakat luas sebagai salah satu bentuk pengabdian.

Menurut Kovach dalam Anugrah (2014) kepuasan kerja merupakan salah satu komponen dari komitmen organisasi. Kepuasan kerja merupakan keadaan menyenangkan dari seorang karyawan sebagai akibat dari penerimaan nilai-nilai pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang menyeluruh terhadap pekerjaan..

Komitmen pada pegawai sangatlah penting karena dapat mengukur kemampuan dan kesetiaan pegawai pada instansi terkait, pegawai yang menunjukkan komitmen yang tinggi akan memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi. Begitu juga halnya pada Dinas Perikanan Kabupaten Kampar setelah di teliti ternyata terbukti kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Porter dan Boulin dalam Mukti (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor dari komitmen organisasi.

Di mana menurut Gunlu *et al.*(2010), kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Menurut Cahyono dan Ghozali (2002) komitmen organisasional mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil penelitian Schein (1989) memperlihatkan bahwa para karyawan akan merasa lebih puas dan memegang teguh komitmennya terhadap perusahaan jika nilai - nilai mereka sesuai dengan nilai-nilai perusahaan tersebut yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahcmad Banjuri (2009) bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi. Adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dibuktikan oleh (Prihatin Lumbanraja (2009), Rahadyan Probo Tranggono dan Andi Kartika (2008) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja, menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, Damayanti (2010) menyatakan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja merupakan peran penting didalam komponen komitmen organisasi karena Kepuasan Kerja berkaitan erat dengan Komitmen Organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka

pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Karakteristik individu dan komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja..
2. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja..
3. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi .

Saran

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Karakteristik individu Dinas Perikanan Kabupaten Kampar dapat dioptimalkan lagi melalui mengembangkan rasa solidaritas dan rasa saling keterkaitan di antara para pegawai dengan diharap agar meningkatkan minat pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan agar tercapainya keefektifitasan yang baik. Serta pimpinan diharapkan memberikan arahan dan dorongan kepada bawahannya dengan mengikut sertakan dalam tugas- tugas penting sehingga dengan sendirinya minat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan akan menjadi baik.
2. komunikasi interpersonal dapat di tunjukkan melalui family gathering, pertemuan bulanan, mengadakan perlombaan antar divisi pada moment penting

- seperti hari jadi kabupaten kampar dan hari kemerdekaan .
3. kepuasan kerja pegawai dapat ditingkatkan melalui apresiasi terhadap prestasi pegawai seperti pujian atas hasil kerja yang telah diselesaikan serta di sarakan didalam bekerja hendaknya meningkatkan rasa perhatian kepada sesama rekan kerja agar rasa kepuasan kepada rekan kerja yang berada pada lingkungan sosial terpenuhi..
 4. komitmen organisasi dapat ditingkatkan pada Dinas Perikanan Kabupaten Kampar dengan lebih memperhatikan komitmen pada sikap didalam keterlibatan seperti Menghabiskan waktu untuk bekerja dan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan serta puas dengan pekerjaannya,
 5. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian dengan menambah jumlah variabel-variabel lain lebih variatif.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2004. Psikologi Industri. Edisi IV Yogyakarta:Liberti.
- Banjuri,Achmat.(2009). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Profesi Terhadap Kepuasan Auditor Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (*Studi Pada Kap Di Jawa Tengah Dan Diy*).
- Edy Sutrisno 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- De Vito, J.A (1997). Komunikasi antar manusia . Jakarta : profesional book
- Ghozali Imam. (2011). *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, ivanchevich, & donelly. (2009). Organizational (behaviour, structure, proses), Edisi 12. Jakarta : Bina Rupa
- Ghozali, Imam. 2007. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Proses Spss, Cetakan Ke Iv, Semarang: Badan Penelitian Undip.
- Ghozali, Imam, 2009. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*”, Semarang : BP UNDIP.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Guzlina, Novia. 2013 Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Bukittinggi. Universitas Negeri Padang.