



NOMOR SKRIPSI
6803/KOM-D/SD-S1/2024

**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI DISTRIK NAVIGASI
TIPE A KELAS I DUMAI**



UIN SUSKA RIAU

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Ilmu Komunikasi (S.I.Kom)

Oleh:

RAHMA DEWI

NIM. 12040322477

PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM

RIAU

2024

PENGESAHAN UJIAN MUNAQASYAH

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Penguji Pada Ujian Munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini:

Nama : Rahma Dewi
NIM : 12040322477
Judul : Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai

Telah dimunaqasyahkan Pada Sidang Ujian Sarjana Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 25 Juli 2024

Dapat diterima dan disetujui sebagai salah satu syarat memperoleh gelar S.I.Kom pada Strata Satu (S1) Program Studi Ilmu Komunikasi di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 25 Juli 2024



Prof. Dr. Imron Rosidi, S.Pd, M.A
NIP. 19811118 200901 1 006

Tim Penguji

Ketua/ Penguji I,

Artis, S.Ag, M.I.Kom
NIP. 19680607 200701 1 047

Penguji III,

Rohayati, S.Sos., M.I.Kom
NIP. 19880801 202012 2 018

Sekretaris/ Penguji II,

Muhammad Soim, S.Sos.I, MA
NIP. 19830622 202321 1 014

Penguji IV,

Edison, S.Sos, M.I.Kom
NIP. 19780416 202321 1 009

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Nama
NIM
Judul

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pekanbaru, 18 Juli 2024

No. : Nota Dinas
Lampiran : 1 (satu) Eksemplar
Hal : Pengajuan Sidang Sarjana

Kepada yang terhormat,
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
dan
Tempat.

Assalamua'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.

Dengan Hormat,

Setelah kami melakukan bimbingan, arahan, koreksi dan perbaikan sebagaimana mestinya terhadap skripsi Saudara:

Nama : Rahma Dewi

NIM : 12040322477

Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai

Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan untuk dimunaqasyahkan guna melengkapi tugas dan memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ilmu Komunikasi (S.I.Kom.)

Harapan kami semoga dalam waktu dekat yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang ujian munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian persetujuan ini kami sampaikan. Atas perhatian Bapak, diucapkan terima kasih.

Wassalamua'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.

Pembimbing,



Rohayati, M.I.Kom
NIP. 198808012020122018

Mengetahui :
Ketua Prodi Ilmu Komunikasi,



Dr. Muhammad Badri, M.Si.
NIP. 19810313 201101 1 004

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU



HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DISTRIK NAVIGASI TIPE A KELAS I DUMAI

Disusunoleh :

RAHMA DEWI
NIM. 12040322477

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal 18 Juli 2024

Mengetahui
Pembimbing


Rohayati, M.LKom
NIP. 198808012020122018

Mengetahui:
Ketua Prodi Ilmu Komunikasi


Dr. Muhammad Badri, M.Si NIP.
19810313 201101 1 00

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrandt KM.15 No. 155 Tuah Madani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: lain-sq@Pekanbaru-indo.net.id

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

: Rahma Dewi

: 12040322477

Tempat/Tanggal Lahir : Dumai, 3 April 2001

Program Studi : Ilmu Komunikasi

Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja
Pegawai Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulis skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, penulisan dan pemaparan asli dari saya sendiri. Baik naskah laporan maupun kegiatan yang tercantum sebagai bagian dari skripsi ini. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas pada *bodynote* dan daftar pustaka.

Pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun. Apabila kemungkinan hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh dengan skripsi ini sesuai dengan peraturan yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau serta Undang-Undang yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 26 Juli 2024

Yang membuat pernyataan,



Rahma Dewi

NIM. 12040322477



PENGESAHAN SEMINAR PROPOSAL

Kami yang bertandatangan dibawah ini adalah Dosen Penguji pada Seminar Proposal Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini:

Nama : RAHMA DEWI
NIM : 12040322477
Judul : PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI DISTRIK NAVIGASI TIPE A KELAS I DUMAI

Telah Diseminarkan Pada

Hari : Senin
Tanggal : 20 Mei 2024

Dapat diterima untuk dilanjutkan menjadi skripsi sebagai salah satu syarat mencapai gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Ilmu Komunikasi di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif kasim Riau.

Pekanbaru, 20 Mei 2024

Penguji Seminar Proposal,

Penguji I,

Penguji II,


Armawati, M.I.Kom
NIP. 199205122023212048


Sugandi, Sos., M.I.Kom
NIP. 197801122014111003



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

Nama : Rahma Dewi
Jurusan : Ilmu Komunikasi
Judul : Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai

Iklim komunikasi yang positif merupakan kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini dapat dicapai dengan cara menghubungkan, mengelola, dan memajukan lingkungan organisasi melalui komunikasi yang efektif. Kualitas iklim komunikasi yang terbentuk di dalam organisasi sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert yang disebar kepada 66 responden pegawai. Teknik analisis data meliputi koefisien korelasi, regresi linear sederhana, koefisien determinasi, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara iklim komunikasi organisasi dan kepuasan kerja pegawai, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 5,944 > 1,997$, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Korelasi antara kedua variabel diketahui sebesar 0,596, mengindikasikan korelasi yang sedang. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) sebesar 35,6% menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 35,6%, sedangkan sisanya 64,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Iklim, Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja, Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

Name : Rahma Dewi

Departement : Communication Science

Title : Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai

Positive communication climate is crucial in achieving organizational goals. This can be achieved by connecting, managing, and enhancing the organizational environment through effective communication. The quality of the communication climate within the organization significantly influences employee job satisfaction. This study aims to examine the impact of organizational communication climate on employee job satisfaction at District Navigation Type A Class I Dumai. Data collection utilized a Likert scale questionnaire distributed to 66 employees. Data analysis techniques included correlation coefficient, simple linear regression, coefficient of determination, and t-test. The research findings indicate a significant influence between organizational communication climate and employee job satisfaction, with a computed t-value of 5.944 exceeding the critical t-value of 1.997, thereby accepting the alternative hypothesis (Ha) and rejecting the null hypothesis (H0). The correlation between the two variables was found to be 0.596, indicating a moderate correlation. Moreover, the coefficient of determination (R^2) of 35.6% suggests that organizational communication climate affects job satisfaction by 35.6%, while the remaining 64.4% is influenced by other factors not explored in this study.

Keywords: Climate, Organizational Communication, Job Satisfaction, Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai”** Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian munaqasyah guna memperoleh gelar Sarjana Ilmu Komunikasi pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih serta mempersembahkan skripsi ini terkhusus kepada Ayah, Ibu dan Abang saya tersayang yang selalu mendoakan dan memberikan nasihat serta dukungan atas segala pilihan dan keputusan yang diambil oleh penulis, kemudian terimakasih kepada seluruh keluarga besar saya yang sudah menjadi penyemangat terbesar penulis selama ini. Semoga Allah SWT memberikan keberkahan di dunia dan selalu menjaga kalian dalam kebaikan dan kemudahan. Aamiin.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag., Wakil Rektor I Ibu Dr. Hj. Helmiati, M.Ag., Wakil Rektor II Bapak Dr. H. Mas’ud Zein, M.Pd dan Wakil Rektor III Bapak Edi Erwan, S.Pt., M.Sc., Ph.D.
2. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Bapak Prof. Dr. Imron Rosidi, S.Pd., M.A., Wakil Dekan I Bapak Prof. Dr. Masduki, M.Ag., Wakil Dekan II Bapak Dr. Badri, M.Si ., Wakil Dekan III Bapak Dr. H. Arwan, M.Ag.
3. Ketua Prodi Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Bapak Dr. Muhammad Badri, S.P., M.Si dan Sekretaris Prodi Ilmu Komunikasi Bapak Artis, S.Ag., M.I.Kom.
4. Penasehat Akademik Bapak Artis, S.Ag., M.I.Kom yang telah memberikan dukungan dan arahan kepada penulis selama perkuliahan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- Pembimbing Skripsi Ibu Rohayati M.I.Kom yang telah membimbing, memotivasi serta arahan terbaik selama penyusunan skripsi ini.
- Seluruh Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmunya kepada penulis, serta seluruh Staff dan Karyawan yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis selama perkuliahan.
- Seluruh pegawai Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai yang telah mengizinkan penulis untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktu untuk bekerja sama dengan baik selama proses penelitian.
- Bapak dan Ibu Penguji Sidang Skripsi yang telah memberi masukan kepada Skripsi peneliti.
- Seluruh teman-teman Komunikasi PR D Angkatan 2020 yang telah berperan memberikan pengalaman dan pembelajaran selama di bangku perkuliahan. *See you on top, guys.*
- Kepada Astrid Tanya, Indri Diana, Renita Dewi, Sartika, Windy Farizka, dan Yolanda Febri selaku orang-orang yang menjadi sumber motivasi, pendengar keluh kesah, serta rumah bagi penulis selama hidup diperantauan dalam menyelesaikan perkuliahan.
- Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu memberikan pemikiran demi kelancaran dan keberhasilan penyusunan skripsi ini.
- Terakhir, terima kasih ditujukan kepada diri saya sendiri, Rahma Dewi yang telah berhasil tetap kuat dan memberikan yang terbaik selama proses penyusunan skripsi ini. Apapun kurang dan lebihnya, mari merayakan diri sendiri.

Terimakasih telah berkontribusi dalam penyusunan skripsi ini. Semoga menjadikan amal dan mendapat balasan dari Allah SWT. Penulis berharap skripsi ini dapat menjadi referensi dan bermanfaat bagi seluruh pihak yang terlibat dalam penyusunan maupun yang membaca.

Pekanbaru, 15 Juli 2024

Penulis,

**Rahma Dewi
NIM. 12040322477**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	2
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Penegasan Istilah	4
1.2.1 Pengaruh	4
1.2.2 Iklim Komunikasi Organisasi	4
1.2.3 Kepuasan Kerja	4
1.2.4 Pegawai	5
1.2.5 Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai	5
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah	5
1.4.1 Tujuan Penelitian	5
1.5 Kegunaan Penelitian	6
1.6 Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Terdahulu	8
2.2 Landasan Teori	13
2.2.1 Iklim Komunikasi Organisasi	13
2.2.2 Kepuasan Kerja	19
2.3 Konsep Operasional	24
2.4 Kerangka Pemikiran	26
2.5 Hipotesis	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	28

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.1 Desain Penelitian	28
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	28
3.3 Populasi dan Sampel	28
3.3.1 Populasi	28
3.4.2Sampel	28
3.4 Teknik Pengumpulan Data	30
3.4.1 Kuisiner	30
3.4.2Dokumentasi	30
3.4.3Observasi	30
3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas	30
3.5.1Uji Validitas	30
3.5.2Uji Reliabilitas	33
3.6 Teknik Analisis Data	33
3.6.1 Analisis Deskriptif	34
3.6.2Analisis Koefisien Korelasi	34
3.6.3Analisis Regresi Linear Sederhana	34
3.6.4Koefisien Determinasi (R^2)	35
3.6.5Uji Parsial (Uji T)	35
BAB IV GAMBARAN UMUM	36
4.1 Sejarah Singkat Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai	36
4.2 Visi dan Misi	36
4.2.1 Visi	36
4.2.2Misi	36
4.3 Tugas Pokok dan Fungsi	37
4.3.1Tugas Pokok	37
4.3.2Fungsi	37
4.4 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	38
4.4.1Struktur Organisasi	38
4.4.2Uraian Tugas Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai	38
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.1 Hasil Penelitian	41
5.1.1 Identitas Responden	41
5.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Iklim Komunikasi Organisasi	43
5.1.3 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	48
5.1.4 Uji Koefisien Korelasi	52
5.1.5 Uji Regresi Linear Sederhana	53
5.1.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	54
5.1.7 Uji Parsial (Uji T)	55
5.2 Pembahasan Penelitian	56
5.2.1 Pembahasan Iklim Komunikasi Organisasi	56
5.2.2 Pembahasan Kepuasan Kerja	59
5.2.3 Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	61
BAB VI PENUTUP	64
6.1 Kesimpulan	64
6.2 Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	70

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Operasional Variabel	24
Tabel 2. 2 Kerangka Pemikiran	26
Tabel 3. 1 Skala Likert	30
Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas Variabel X dan Y	31
Tabel 3. 3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y	33
Tabel 3. 4 Kriteria Indeks Korelasi	34
Tabel 5. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 5. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	41
Tabel 5. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	42
Tabel 5. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	42
Tabel 5. 5 Distribusi Responden atas Jawaban Indikator Kepercayaan	43
Tabel 5. 6 Distribusi Responden atas Jawaban Indikator Pembuatan Keputusan Bersama	44
Tabel 5. 7 Distribusi Responden atas Jawaban Indikator Kejujuran	45
Tabel 5. 8 Distribusi Responden atas Jawaban Indikator Keterbukaan dalam Komunikasi kebawah	45
Tabel 5. 9 Distribusi Responden atas Jawaban Indikator Mendengarkan dalam Komunikasi keatas	46
Tabel 5. 10 Distribusi Responden atas Jawaban Indikator Perhatian Atas Tujuan Kinerja Yang Tinggi	47
Tabel 5. 11 Distribusi Responden atas Jawaban Indikator Gaji	48
Tabel 5. 12 Distribusi Responden atas Jawaban Indikator Pekerjaan Itu Sendiri	49
Tabel 5. 13 Distribusi Responden atas Jawaban indikator Promosi	49
Tabel 5. 14 Distribusi Responden atas Jawaban Indikator Atasan	50
Tabel 5. 15 Distribusi Responden atas Jawaban Indikator Rekan Kerja	51
Tabel 5. 16 Distribusi Responden atas Jawaban Indikator Lingkungan Kerja	52
Tabel 5. 17 Hasil Uji Koefisien Korelasi	53
Tabel 5. 18 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	53
Tabel 5. 19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	54
Tabel 5. 20 Hasil Uji Parsial (Uji T)	55



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Bagian yang Berinteraksi dalam Iklim Komunikasi Organisasi	16
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai	38





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Iklim komunikasi yang berlangsung dalam suatu organisasi akan mempengaruhi pegawai yang bekerja pada organisasi tersebut (Wirawan, 2007). Dengan adanya iklim komunikasi dapat memberikan kontribusi untuk efektivitas dan keberhasilan suatu organisasi. Untuk menciptakan iklim komunikasi yang baik, organisasi perlu memahami keadaan pegawai. Dalam organisasi, iklim komunikasi memainkan peran dalam mendorong anggota organisasinya untuk mencurahkan usaha para pegawai terhadap pekerjaannya dalam organisasi, dimana dengan adanya perubahan sistem kerja organisasi juga dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap iklim komunikasi organisasi. Dengan demikian, terlihat bahwa iklim komunikasi organisasi yang baik adalah kunci untuk kesuksesan organisasi (Muhammad, 2007).

Iklim komunikasi merupakan sesuatu yang dapat dirasakan oleh orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi. Apa yang dirasakan akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Menurut (Luthans, 2006) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya, kepuasan itu tidak terlihat nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil. Kepuasan kerja akan didapat apabila kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang didapat di tempat dia bekerja hal ini ditandai dengan adanya rasa puas di dalam diri pegawai terhadap kondisi pekerjaan, kepuasan imbalan yang diterima, kepuasan terhadap pengawasan atasan dan kepuasan akan hubungan dengan rekan kerja (Rahmania & Yuniar, 2012).

Davis menjelaskan bahwa iklim komunikasi organisasi mempengaruhi motivasi kerja, produktivitas kerja, dan kepuasan kerja (Davis, 1996). Iklim komunikasi organisasi yang positif membuat pegawai merasa senang, aman, nyaman, dan penuh makna ketika berada dalam lingkungan organisasi yang bersangkutan. Di saat pegawai merasakan keamanan, kenyamanan, dan penuh kebermaknaan di tempatnya bekerja, maka pegawai akan menunjukkan kinerja yang maksimal dan berkualitas yang mengakibatkan pegawai mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Iklim komunikasi organisasi yang negatif muncul ketika pegawai merasa tidak mendapatkan perlakuan yang baik dan juga tidak merasa diperhatikan oleh kantor dan atasannya. Suasana

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja dan segala dimensi yang ada di lingkungan kerjanya dinilai tidak menyenangkan.

Akibat dari iklim komunikasi organisasi yang negatif adalah pegawai tidak merasa senang dan nyaman dalam bekerja, sehingga pegawai tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Dalam persepsi pegawai, iklim komunikasi organisasi dapat menentukan nilai kepuasan yang dirasakan. Pernyataan ini didukung oleh sebuah penelitian yang dilakukan oleh Falahi (2019), bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Seseorang dengan kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan tersebut, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Dalam (Situmentang, 2016) iklim komunikasi dan kepuasan kerja merupakan *input* dan *output*, dimana inputnya adalah iklim komunikasi itu sendiri dan outputnya adalah kepuasan kerja pegawai, beberapa studi pendahuluan yang signifikan seperti penelitian Erwin (2021) yang menyatakan bahwa semakin tinggi iklim komunikasi, semakin besar kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sitorus (2021) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas akan mendukung peningkatan produktivitas kerja mereka, sedangkan karyawan yang tidak puas cenderung berperilaku yang tidak mendukung bagi peningkatan produktivitas kerja mereka. Untuk mencapai kepuasan kerja, suatu organisasi harus memiliki pegawai yang tidak hanya cerdas dan kompeten dalam pekerjaannya, tetapi juga memiliki etos kerja. Tingkat kepuasan kerja pegawai yang tinggi tidak hanya dapat meningkatkan profitabilitas perusahaan dan organisasi, tetapi juga menunjukkan bahwa pegawai puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja biasanya diukur dari berbagai aspek seperti pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, manajemen, rekan kerja dan promosi. Ketika aspek pekerjaan dan aspek diri saling mendukung dan sebaliknya, pegawai merasakan kepuasan kerja. Jika aspek-aspek tersebut tidak didukung, pegawai akan merasa tidak puas (Hasibuan, 2016).

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan pegawai dalam melakukan suatu perbuatan atau pekerjaan berasal dari adanya interaksi antara motif dengan faktor-faktor situasi lingkungan tersebut yang dihadapi dan dapat ditingkatkan melalui sebuah iklim komunikasi organisasi yang baik. Adanya hubungan komunikasi yang baik, maka semakin besar pula terciptanya iklim positif dalam satu lingkup organisasi. Jika sebuah organisasi sudah mempunyai iklim yang positif maka, hal tersebut dapat dijadikan modal awal terbentuknya proses kesuksesan hasil kepuasan kerja serta target yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terpenuhi setiap anggota organisasi. Sehingga hal tersebut dapat memberikan kesuksesan pada organisasi tersebut.

Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai merupakan salah satu instansi pemerintah di bawah naungan Kementerian Perhubungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, yang beralamat di Jalan Datuk Laksamana Kota Dumai. Dasar pelaksanaan tugas Distrik Navigasi adalah Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 19 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Distrik Navigasi. Distrik Navigasi mempunyai tugas melaksanakan kegiatan kenavigasian dan pengawasan sebagian penyelenggaraan kenavigasian yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah lainnya dan badan usaha.

Hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti bahwa pegawai di Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai mempunyai fenomena masalah yang hampir sama yang dihadapi oleh instansi pemerintah di Indonesia. Hal ini dilihat dari sikap karyawan satu sama lain, melalui penyelesaian masalah antar divisi, pegawai, atasan dan pegawai, komunikasi yang terjalin dalam menyampaikan tugas, dan masih banyak lagi. Pada Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai masih banyak terdapat kendala yang berakibat pada suasana kerja yang tidak kondusif. Tak berhenti pada sikap antar pegawai, kurang koordinasi antara atasan dan bawahan dalam pelaksanaan tugas pun juga berakibat pada ketidakpuasan kerja.

Dalam pelaksanaan tugasnya, Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai memerlukan sumber daya manusia yang bekerja secara efisien dan efektif. Untuk menjaga dan mengembangkan sumber daya manusia ini, Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai memprioritaskan kepuasan kerja pegawai. Hal ini disebutkan dalam salah satu misi Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai, yaitu mewujudkan olahan daya manusia yang profesional, memiliki wawasan kebangsaan dan integritas yang tinggi. Untuk mencapai tujuan ini, dibutuhkan iklim komunikasi organisasi yang baik yang dapat membuat pegawai puas dengan perusahaan dan memaksimalkan pekerjaan dengan baik, sehingga dapat melahirkan kepuasan kerja yang baik pula.

Untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan maka Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai harus mempunyai pegawai yang terampil, cekatan, jujur, inovatif, kreatif dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan puas yang dialami pegawai dalam bekerja yang berhubungan dengan kondisi karyawan dan organisasi. Dalam sintesis, kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh interaksi antara faktor-faktor internal dan eksternal. Oleh karena itu, Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai harus memperhatikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan mengembangkan strategi-strategi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan mendeskripsikannya dalam bentuk penulisan penelitian dengan judul **“Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai”**.

1.2 Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalah pahaman dan agar lebih terarah, maka perlu adanya penegasan istilah untuk memberikan penjelasan jelas yang menjadi pemahaman pada judul.

1.2.1 Pengaruh

Pengaruh adalah suatu keadaan yang terjadi ketika terdapat interaksi timbal balik antara variabel yang dipengaruhi dan yang mempengaruhi, menghasilkan efek sebab-akibat (Cahyono, 2016). Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengaruh adalah suatu kekuatan atau keadaan yang memiliki hubungan timbal balik yang dapat mempengaruhi atau mengubah hal lain.

1.2.2 Iklim Komunikasi Organisasi

Iklim komunikasi organisasi adalah fungsi dari kegiatan dalam sebuah organisasi yang menunjukkan kepada anggota bahwa organisasi tersebut mempercayai mereka dan memberikan kebebasan dalam mengambil risiko. Hal ini juga mendorong mereka untuk mengambil tanggung jawab dalam tugas-tugas mereka. Selain itu, organisasi menyediakan informasi yang terbuka dan memadai tentang dirinya, serta secara aktif memberikan penyuluhan kepada anggota agar mereka melihat pentingnya keterlibatan mereka dalam pengambilan keputusan. Organisasi juga menekankan pentingnya kualitas kerja yang tinggi dan memberikan tantangan kepada anggota (Pace, 2006).

1.2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting (Montol et al., 2022).

Kepuasan kerja adalah respons seseorang terhadap bermacam-macam lingkungan kerja yang dihadapinya (Muhammad, 2014).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dengan adanya dukungan dan respon dari lingkungan kerja yang positif, seperti hubungan yang baik dengan organisasi, teman sejawat, atau menerima promosi atas prestasinya, karyawan cenderung akan merasa nyaman dan termotivasi untuk mengerjakan tugasnya dengan sebaik mungkin (Masmuh, 2010).

1.2.4 Pegawai

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pegawai merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor atau perusahaan) dengan mendapatkan gaji (Abdillah et al., 2009). Pegawai sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, kualitas kerja, disiplin kerja, serta loyalitas pegawai terhadap suatu perusahaan (Sutrisno, 2020).

1.2.5 Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai

Distrik Navigasi merupakan Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Kementerian Perhubungan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut. Distrik Navigasi Tipe A kelas I Dumai melaksanakan kegiatan kenavigasian serta melaksanakan pengawasan terhadap sebagian penyelenggaraan kenavigasian yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah lainnya dan badan usaha (Navigasi et al., 2022).

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah : “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai”. Adapun alasan di buat batasan masalah pada penelitian ini karena adanya keterbatasan, waktu, dana, dan tenaga peneliti.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut, maka rumusan masalah terkait dengan penelitian yang akan diteliti yaitu, apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim komunikasi organisasi dengan tingkat kepuasan kerja pegawai Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai?

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai di Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.5 Kegunaan Penelitian

a. Sarana Akademis

- a) Sebagai persyaratan untuk menyelesaikan Pendidikan Program S1 bidang Ilmu Komunikasi yang penulis tekuni saat ini.
- b) Penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian yang berkaitan dengan studi Ilmu Komunikasi, terutama pemahaman tentang iklim komunikasi organisasi.
- c) Hasil Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan referensi yang dapat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian di masa yang akan datang.

b. Sarana Praktis

- a) Memberikan ide pemikiran yang baik bagi Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai terkait pada variabel yang diteliti.
- b) Hasil penelitian ini diharapkan memberikan banyak manfaat bagi peneliti sendiri dan dapat digunakan sebagai bahan literatur untuk semua yang memerlukan teori yang terkait pada topik penelitian.
- c) Sebagai wadah untuk memahami dan mengaplikasikan ilmu yang selama ini diperoleh.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I

: PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, penegasan istilah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, sistematika penulisan.

BAB II

: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang kajian terdahulu, landasan teori, konsep operasional, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III

: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang desain penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, dan teknik analisis data.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV**: GAMBARAN UMUM**

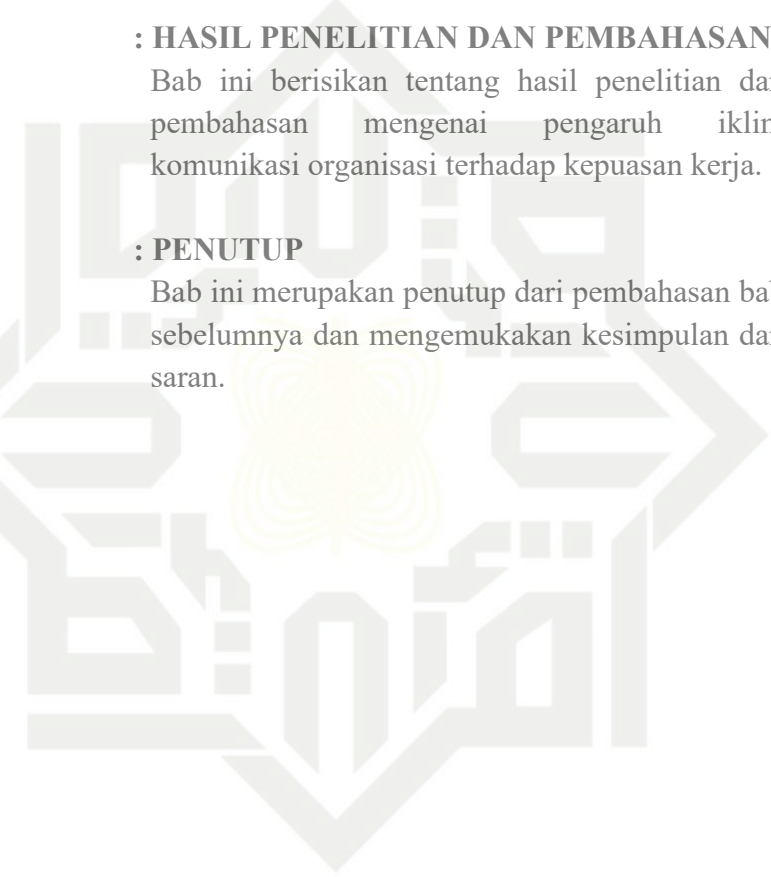
Bab ini berisikan lokasi penelitian, yaitu menjelaskan tentang sejarah, visi dan misi, struktur organisasi serta tugas dan wewenang Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai.

BAB V**: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan tentang hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja.

BAB VI**: PENUTUP**

Bab ini merupakan penutup dari pembahasan bab sebelumnya dan mengemukakan kesimpulan dan saran.

**DAFTAR
PUSTAKA
LAMPIRAN**


 UIN SUSKA RIAU



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Terdahulu

Kajian terdahulu sangat membantu peneliti dalam melakukan proses penelitian, dengan tujuan agar adanya perbandingan dan acuan bagi peneliti dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam membandingkan hasil penelitian dengan kajian sebelumnya. Berikut adalah beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian yang dilakukan.

- 1) Penelitian Septian Ragil Anandita, Zulfatul Choiriyah, Wisnu Mahendri pada tahun 2021 tentang **“Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada SMK Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum)”**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh iklim organisasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja di SMK Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum. Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dengan sampel 34 responden. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada SMK Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum, komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada SMK Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum, sedangkan iklim organisasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada SMK Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum (Anandita et al., 2021).

Perbedaan penelitian ini terletak pada objek penelitian yaitu instansi pemerintah.

- 2) Penelitian Thiar Y T Sitorus, Marthius Mandagi, Jeane Mantiri pada tahun 2021 tentang **“Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja PNS di Kantor Bupati Minahasa”**. Penelitian ini bertujuan untuk, Memberikan gambaran tentang pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Bupati Minahasa. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 52 PNS Di Kantor Bupati Minahasa. Hasil yang ditemukan menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 32,3% dalam menghasilkan kepuasan kerja pegawai negeri sipil di Kantor Bupati Minahasa, sedangkan sisanya sebesar 67,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (Sitorus et al., 2021).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perbedaan penelitian ini dengan yang akan dilakukan terletak pada jenis instansi pada objek penelitian.

- 3) Penelitian Ni Ketut Sri Dya Astuti dan Ida Bagus Ketut pada tahun 2020 tentang **“Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”**. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara iklim organisasi, motivasi kerja dan kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan. Jumlah sampel yang diteliti sebanyak 44 karyawan, dengan metode sampel jenuh. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa iklim organisasi, motivasi kerja dan kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. The Bli Bli Villas and Spa diharapkan lebih memberikan kebebasan agar karyawan cepat berinteraksi dengan karyawan lainnya, memberikan pengarahan, memberikan dukungan dan motivasi serta menjaga hubungan yang lebih baik didalam perusahaan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang semakin tinggi (Astuti & Ketut, 2020).

Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel bebas. Penelitian ini memiliki 3 variabel bebas sedangkan penelitian yang akan dilakukan fokus pada 1 variabel bebas.

- 4) Penelitian Aulia Rahman dan Muhammad Yusuf pada tahun 2023 tentang **“Pengaruh Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Soromandi Kabupaten Bima”**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan pendekatan asosiatif. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 31 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) dan simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Soromandi Kabupaten Bima dengan pengaruhnya sebesar 53% (Rahman & Yusuf, 2023).

Perbedaan penelitian ini dengan yang akan dilakukan terletak pada jumlah variabel terikat.

- 5) Penelitian Fahmi Mahmuddin Siregar dan K.Y.S. Putri pada tahun 2021 tentang **“Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Motivasi kerja (Anggota BEM Ilmu Komunikasi UNJ)”**. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja anggota BEM Ilmu Komunikasi UNJ. Metode yang digunakan dalam penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ini adalah kuantitatif dengan sampel berjumlah 57 anggota BEM Ilmu Komunikasi UNJ. Berdasarkan pengujian tersebut, BEMP Ilmu Komunikasi memiliki iklim organisasi yang baik sesuai dengan dimensi iklim organisasi yang dikemukakan Litwin dan Stringer. Selain itu, anggota BEM Ilmu Komunikasi UNJ memiliki motivasi kerja yang meliputi kebutuhan akan prestasi, kekuasaan, dan juga afiliasi. BEMP Ilmu Komunikasi juga memiliki iklim organisasi yang berpengaruh terhadap motivasi kerja anggota yang ada di dalamnya (Siregar & Putri, 2021).

Perbedaan penelitian ini dengan yang akan dilakukan terletak pada variabel terikat serta objek penelitian.

- 6) Penelitian Lusi Englita, Mustika Lukman pada tahun 2023 tentang **“Pengaruh Iklim Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dosen Akademi Maritim Sapta Samudra Padang”**. Penelitian ini ditujukan untuk menilai dan mengetahui apakah terdapat Pengaruh Iklim Organisasi Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen Akademi Maritim Sapta Samudra Padang. Populasi dan sampelnya adalah seluruh Dosen Akademi Maritim Sapta Samudra Padang yang berjumlah 32 orang. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan pengaruh iklim organisasi, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja Dosen Akademi Maritim Sapta Samudra Padang. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi (X_1) terbukti dapat mempengaruhi motivasi dosen secara signifikan dengan arah pengaruh positif, sebesar koefisien regresi sebesar 0,174 pada kesalahan menolak data sebesar alpha 0,05, sehingga hipotesis pada (H_1) diterima; budaya organisasi (X_2) terbukti dapat mempengaruhi motivasi kerja dosen secara signifikan dengan arah pengaruh positif, sebesar koefisien regresi sebesar 0,842 pada kesalahan menolak data sebesar alpha 0,05, sehingga hipotesis pada (H_2) juga diterima; kepemimpinan (X_3) terbukti dapat mempengaruhi budaya organisasi secara signifikan dengan arah pengaruh positif, sebesar koefisien regresi sebesar 0,175 pada kesalahan menolak data sebesar alpha 0,05, sehingga hipotesis pada (H_3) juga diterima (Englita & Lukman, 2023).

Perbedaan penelitian ini dengan yang akan dilakukan terletak pada variabel terikat, penelitian ini fokus pada motivasi dosen sedangkan penelitian yang akan dilakukan fokus pada kepuasan kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 7) Penelitian Gloria Prang, James Massie, Genita Lumintang pada tahun 2023 tentang **“Pengaruh Iklim Organisasi, Integritas dan Kepribadian Terhadap Loyalitas Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan”**. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Iklim Organisasi, Integritas dan Kepribadian Terhadap Loyalitas Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif asosiatif, dengan sampel sebanyak 55 responden dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial iklim organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap loyalitas pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan, dan secara parsial integritas dan kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan. Serta secara simultan iklim organisasi, integritas dan kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan (Prang et al., 2023).

Perbedaan penelitian ini dengan yang akan dilakukan yaitu penelitian ini memiliki 3 variabel bebas. Penelitian yang akan dilakukan hanya fokus pada 1 variabel bebas. Pada variabel terikat, penelitian ini membahas loyalitas pegawai sedangkan penelitian yang akan dilakukan membahas kepuasan kerja.

- 8) Penelitian Hadi Purwanto, Iskandar Z Hifnie, Maristiana Ayu pada tahun 2023 tentang **“Pengaruh Sumber Daya Manusia dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Lampung Timur)”**. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji Pengaruh Sumber Daya Manusia dan Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Lampung Timur. Populasi pada penelitian ini seluruh pegawai di Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Lampung Timur dan yang menjadi sampel sebanyak 43 pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 13,2 persen. Selanjutnya iklim organisasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 37,8 persen (Purwanto et al., 2023).

Perbedaan penelitian ini dengan yang akan dilakukan yaitu penelitian ini memiliki 2 variabel bebas yaitu sumber daya manusia dan iklim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi, sedangkan penelitian yang akan dilakukan hanya fokus pada 1 variabel bebas yaitu iklim komunikasi organisasi.

- 9) Penelitian Novia Sulistyawati, Iwan Kresna, Jubaedah Nawir pada tahun 2022 tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Milenial”**. Penelitian ini dilakukan untuk menentukan apakah lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan transformasional mempengaruhi kepuasan kerja karyawan generasi milenial. Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif dengan sampel yang digunakan sebanyak 80 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial di Rw 11, budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan milenial di Rw 11, serta kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial (Sulistyawati et al., 2022).

Perbedaan penelitian ini dengan yang akan dilakukan terletak pada variabel bebas. Penelitian ini membahas pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional. Penelitian yang akan dilakukan membahas iklim komunikasi organisasi.

- 10) Penelitian Tuti Alawiyah pada tahun 2022 tentang **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri Se Kecamatan Cimanggis Kota Depok”**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 142 orang guru PNS yang diambil secara proporsional random sampling. Penelitian menghasilkan tiga kesimpulan yaitu: Pertama, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru yang ditunjukkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 78,280 + 0,455X_1$ dan koefisien korelasi $r_{y1} = 0,649$. Kedua, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru yang ditunjukkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 60,76 + 0,576X_2$ dan koefisien korelasi $r_{y2} = 0,605$. Ketiga, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru yang ditunjukkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 43,87 + 0,329 X_1 + 0,368 X_2$ dan koefisien korelasi $r_{y12} = 0,7335$. Berdasarkan hasil penelitian dapat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi (Alawiyah, 2022).

Perbedaan penelitian ini dengan yang akan dilakukan terletak pada variabel bebas dan objek penelitian.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Iklim Komunikasi Organisasi

a. Pengertian Iklim Komunikasi Organisasi

Iklim komunikasi dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak dapat dilihat secara langsung, namun dapat dirasakan oleh semua anggota yang terlibat di dalamnya, dan memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku anggota organisasi. Dapat dianalogikan dengan suasana atau kondisi udara, di mana orang akan merasa nyaman jika berada di luar dengan suasana atau kondisi cerah, dan sebaliknya. Demikian juga dengan iklim komunikasi organisasi yang bersifat abstrak, namun dapat dirasakan nyaman atau tidak nyaman di dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya (As'ad, 2004).

Pada sisi lain, iklim organisasi diidentifikasi sebagai komponen sistem sosial. Iklim adalah sebuah situasi yang terkait dengan pemikiran, perasaan, dan perilaku anggotanya yang bersifat temporal dan subjektif. (Gilmer, 2011) menggambarkan iklim sebagai karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

Menurut (Pace & Faules, 2001), iklim komunikasi organisasi terdiri dari persepsi-persepsi tentang unsur-unsur organisasi dan bagaimana unsur-unsur tersebut mempengaruhi komunikasi. Pengaruh ini didefinisikan, disepakati, dikembangkan, dan dikokohkan secara berkesinambungan melalui interaksi dengan anggota organisasi lainnya. Pengaruh ini menghasilkan pedoman bagi keputusan dan tindakan individu serta mempengaruhi pesan-pesan tentang organisasi.

Iklim komunikasi organisasi merupakan fungsi kegiatan yang terdapat dalam organisasi untuk menunjukkan kepada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut mempercayai dan memberikan mereka kebebasan dalam mengambil resiko, serta mendorong dan memberikan mereka tanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugas mereka. Organisasi juga menyediakan informasi yang terbuka dan cukup tentang organisasi, mendengarkan dengan penuh perhatian serta memperoleh informasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang dapat dipercayai dan terus terang dari anggota organisasi. Selain itu, organisasi secara aktif memberikan penyuluhan kepada para anggota organisasi sehingga mereka dapat melihat bahwa keterlibatan mereka penting bagi keputusan-keputusan dalam organisasi. Organisasi juga menaruh perhatian pada pekerjaan yang bermutu tinggi dan memberikan tantangan (Pace & Faules, 2006).

Menurut Tagiuri, seperti dikutip oleh (Arni, 2001), iklim organisasi adalah kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, dan mempengaruhi tingkah laku serta dapat diuraikan dalam istilah nilai-nilai suatu set karakteristik tertentu dari lingkungan. Sedangkan menurut Payne dan Pugh dalam (Arni, 2001), iklim organisasi didefinisikan sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku, dan perasaan anggota terhadap suatu sistem sosial.

Dapat disederhanakan bahwa iklim komunikasi organisasi adalah persepsi mengenai seberapa jauh anggota organisasi merasa bahwa organisasi dapat dipercaya, mendukung, terbuka terhadap, menaruh perhatian kepada, dan secara aktif meminta pendapat mereka, serta memberi penghargaan atas standar kinerja yang baik.

b. Pentingnya Iklim

Iklim komunikasi sebuah organisasi mempengaruhi cara hidup kita: kepada siapa kita berbicara, siapa yang kita sukai, bagaimana perasaan kita, bagaimana kegiatan kerja kita, bagaimana perkembangan kita, apa yang ingin kita capai, dan bagaimana cara kita menyesuaikan diri dengan organisasi. Redding dalam (Masmuh, 2010) menjelaskan iklim komunikasi organisasi jauh lebih penting daripada keterampilan atau Teknik-teknik komunikasi terutama untuk menciptakan organisasi yang efektif. Iklim komunikasi penting karena mengaitkan konteks organisasi dengan konsep, perasaan, dan harapan anggota organisasi dan menjelaskan perilaku anggota organisasi.

Poole dalam (Pace & Faules, 2006) iklim komunikasi penting karena akan mempengaruhi organisasi dengan konsep-konsep, perasaan-perasaan, dan harapan-harapan anggota organisasi dan khususnya membantu menjelaskan perilaku anggota organisasi.

Beberapa ahli dalam komunikasi organisasi juga berpendapat bahwa konsep iklim merupakan salah satu gagasan paling kaya dalam teori organisasi, secara umum, dan dalam komunikasi organisasi secara khusus (Falcione et al., 1987). Disebut “kaya”

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karena iklim telah mendapat perhatian besar dalam literatur teoritis dan empiris, iklim juga seakan-akan sederhana dan rumit pada saat yang sama dan penjelas yang cakupannya luas.

(Falcione et al., 1987) menyatakan bahwa iklim organisasi, yang meliputi iklim komunikasi, penting karena menjembatani praktik-praktik pengelolaan sumber daya manusia dengan produktivitas. Mereka menerangkan bahwa bila sebuah organisasi melaksanakan suatu rencana insentif keuangan baru atau berperan serta dalam pembuatan keputusan mungkin muncul suatu perubahan dalam iklim organisasi. Perubahan iklim ini mungkin pada gilirannya mempengaruhi kinerja produktivitas. Meskipun tidak semua konsekuensi praktik-praktik perbaikan produktivitas mencerminkan perubahan dalam iklim, banyak yang demikian. Iklim secara umum dan iklim komunikasi khususnya, berlaku sebagai faktor-faktor penengah antara unsur-unsur sistem kerja dengan ukuran-ukuran yang berbeda keefektifan organisasi seperti produktivitas, kualitas, kepuasan dan vitalitas.

c. Proses Terbentuknya Iklim Komunikasi Organisasi

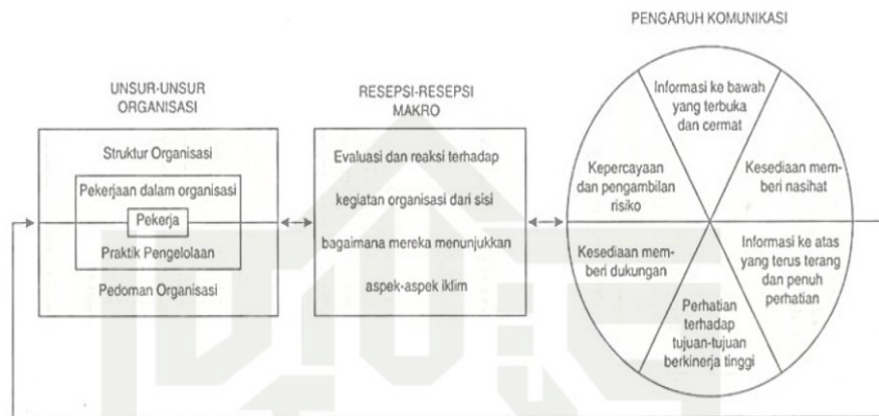
Terbentuknya iklim komunikasi organisasi diindikasikan dengan serangkaian atribut yang khusus pada organisasi dan kecenderungannya yang diinduksikan dari cara-cara kesepakatan organisasi dengan para anggotanya serta lingkungan sekitarnya (Kusumaputri, 2018).

Iklim dikaitkan dengan proses unsur-unsur interaksi dasar yang terdapat di dalam sebuah organisasi seperti pemimpin, karyawan, pekerjaan, struktur, dan pedoman dengan adanya persepsi setiap individu. Proses itu berpengaruh terhadap pola komunikasi serta pola interaksi antara anggota organisasi yang satu dengan yang lainnya. Terdapat gambaran mengenai proses terbentuknya iklim komunikasi organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar 2. 1 Bagian yang Berinteraksi dalam Iklim Komunikasi Organisasi



Sumber : (Pace & Faules, 2006)

Gambar di atas menjelaskan mengenai proses terbentuknya iklim komunikasi organisasi dan mengidentifikasi komponen-komponen yang berperan serta dalam iklim tersebut. Komponen-komponen diantaranya adalah unsur-unsur yang terdapat dalam organisasi, unsur-unsur tersebut tidak secara langsung membentuk iklim komunikasi, tetapi semuanya bergantung pada persepsi anggota organisasi.

Iklim komunikasi organisasi mengembangkan konstruksi dan manifestasi persepsi yang ada dalam anggota organisasi dan perasaan anggota organisasi mengenai elemen-elemen fundamental organisasi yang merefleksikan konsensus sebagai kesepakatan antara organisasi terkait elemen-elemen kunci organisasi (Robbins & Judge, 2008). Dalam konteks organisasi, perlu adanya keterbukaan dari setiap individu atau personal karena dapat menimbulkan iklim yang positif yaitu timbulnya rasa saling percaya untuk menentukan sebuah tujuan dari organisasi. Keterbukaan dalam komunikasi internal perlu digunakan dalam dinamika organisasi dan merupakan hal yang sangat penting sebagai landasan hubungan saling percaya (Pace & Faules, 2006). Iklim komunikasi organisasi membutuhkan unsur keterbukaan dengan maksud anggota organisasi mudah untuk memperoleh informasi dengan tujuan supaya dapat berkoordinasi secara mudah serta berhubungan luas dengan perusahaan, pemimpin, rencana rencana yang ada kecuali untuk keperluan informasi bersifat rahasia. Salah satu cara memberikan sebuah kepuasan serta bentuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

motivasi yang alami didasarkan juga dengan komunikasi secara personal dengan mendorong untuk lebih terbuka dalam menyelesaikan permasalahan yang terdapat dalam organisasi. Keterbukaan dapat direspon secara baik bila melakukan komunikasi secara internal baik itu bersifat informal atau formal.

Iklim komunikasi merupakan gabungan dari persepsi-persepsi mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respons karyawan terhadap karyawan lainnya dalam satu organisasi, harapan harapan, konflik interpersonal dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut. Proses pengukuran iklim komunikasi organisasi meliputi penelitian atas persepsi anggota organisasi mengenai pengaruh komunikasi. Iklim komunikasi dapat menjadi salah satu pengaruh yang paling penting dalam produktivitas organisasi karena iklim mempengaruhi usaha anggota organisasi. Usaha tersebut merujuk pada penggunaan tubuh secara fisik dalam bentuk mengangkat, berbicara, atau berjalan dan penggunaan pikiran mental dalam bentuk menganalisis dan memecahkan masalah (Pace & Faules, 2006).

Iklim komunikasi memberi pedoman bagi keputusan dan perilaku individu. Keputusan yang diambil oleh anggota organisasi untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif, untuk mengikatkan diri dengan organisasi, untuk bersikap jujur serta terbuka dalam bekerja, meraih kesempatan dalam organisasi secara bersemangat serta mendukung melaksanakan tugas secara kreatif bagi penyempurnaan organisasi dan operasinya. Iklim organisasi selalu mengacu pada peristiwa-peristiwa afektif yang mempengaruhi emosi individu dan perilaku dalam situasi memproses informasi (Kusumaputri, 2018).

d. Indikator Iklim Komunikasi Organisasi

Dalam (Pace & Faules, 2006) mengembangkan inventaris iklim komunikasi untuk mengukur iklim komunikasi organisasi, antara lain:

1) Kepercayaan

Semua anggota organisasi di semua tingkat harus berusaha keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang ada di dalam organisasi yang meliputi kepercayaan, keyakinan, dan kredibilitas yang didukung oleh pernyataan dan tindakan.

Indikator ini dijadikan peneliti untuk melihat tindakan apa saja yang sudah dilakukan baik pegawai maupun atasan dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memberikan kepercayaan satu sama lain melalui pernyataan dan tindakan yang mampu mengembangkan dan mempertahankan hubungan dalam organisasi.

2) Pembuatan keputusan Bersama

Poin ini dapat dilakukan dengan cara mengajak semua pegawai atau anggota organisasi di semua tingkat untuk berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah yang ada di dalam organisasi. Semua anggota atau pegawai dalam organisasi harus diberi kesempatan untuk berkomunikasi dan berkonsultasi dengan manajemen di atas mereka agar turut berperan serta dalam proses pembuatan keputusan dan penentuan tujuan bersama.

Indikator kedua, peneliti mencari tahu seberapa sering pegawai dilibatkan dalam pembuatan keputusan bersama, proses dalam pembuatan keputusan bersama tersebut, dan melihat respon atau tanggapan yang diberikan dari pegawai lainnya.

3) Kejujuran

Dalam hal ini sikap kejujuran dan keterusterangan harus mewarnai kehidupan organisasi. Semua anggota organisasi mampu mengatakan “apa yang ada dalam pikiran mereka” tanpa mengindahkan apakah mereka berbicara kepada teman sejawat, bawahan, atau atasan.

Indikator ini digunakan peneliti untuk melihat bentuk kejujuran yang dilakukan oleh pegawai dari segala aspek yakni ketika pegawai menyampaikan pesan kepada antar rekan kerja, terutama pesan yang berisi perintah kerja, serta kejujuran mengenai perasaan yang menurut peneliti mampu menjadi tolak ukur kenyamanan pegawai dalam bekerja.

4) Keterbukaan

Kecuali untuk keperluan informasi rahasia, seluruh pegawai harus relatif mudah memperoleh informasi yang relevan dan luas tentang perusahaan, para pemimpin, rencana instansi, dan hal-hal yang terkait langsung dengan tugas mereka saat ini yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk mengkoordinasikan pekerjaan mereka dengan orang-orang atau bagian lainnya.

Pada indikator ini digunakan peneliti untuk melihat seberapa jelas tanggung jawab yang diberikan melalui penyampaian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tugas-tugas kepada pegawai dari atasan, dan antar pegawai, ataupun penyampaian informasi terkait urusan internal.

- 5) Mendengarkan komunikasi ke atas
Pesan yang disampaikan seringkali berupa pertanyaan, keluhan, atau saran. Staf pegawai di semua level hierarki instansi harus terus-menerus mendengarkan saran atau laporan masalah yang diajukan oleh staf pegawai di level bawah, dengan sikap terbuka dan responsif. Informasi dari level bawah harus dianggap penting dan dipertimbangkan untuk dilaksanakan, kecuali jika ada instruksi yang berbeda.
Indikator ini, peneliti mengamati reaksi atau respon dari atasan ketika menerima laporan dari bawahan mengenai diri mereka maupun mengenai tugas tanggung jawab mereka.
- 6) Perhatian atas tujuan kinerja yang tinggi
Pegawai di semua tingkat dalam instansi harus menunjukkan komitmen yang kuat terhadap tujuan-tujuan yang berkinerja tinggi, produktivitas tinggi, dan kualitas tinggi, serta biaya rendah. Mereka juga harus menunjukkan perhatian yang besar terhadap instansi dan pegawai lainnya.
Peneliti mengamati produktivitas pegawai di Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai dan kualitas kerja yang dilihat dari cara dan sistem bekerja dan target kerja yang dilakukan oleh pegawai, apakah tercapai atau tidak, dengan melihat seberapa besar target yang ditetapkan, cara mencapai target tersebut. Selain melakukan pengamatan, peneliti juga menggali informasi melalui pegawai Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai Mengenai komitmen mereka bekerja.

2.2.2 Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja memiliki harapan untuk mendapatkan kepuasan dari tempat kerjanya. 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. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(Wibowo, 2007) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap yang umum ditemukan pada individu terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini, seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya menunjukkan sikap yang sangat positif dan puas terhadap organisasi perusahaan. Sebaliknya, jika individu tidak memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka hal ini dapat berdampak negatif pada organisasi perusahaan, mengakibatkan konsekuensi yang tidak diinginkan..

Kepuasan kerja adalah ketika seseorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan (Bangun, 2012). Kepuasan kerja juga terkait dengan aspek emosi seseorang, termasuk nilai yang diberikan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang timbul dari penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Selain itu, kepuasan kerja juga dianggap sebagai hasil dari prestasi seseorang dalam menentukan seberapa baik pekerjaannya dapat memberikan manfaat bagi dirinya sendiri (Luthans, 2006).

Menurut (Handoko, 2012), kepuasan kerja (*job satisfaction*) didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dialami oleh pegawai terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat dilihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak manajemen harus terus memantau kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah personalia lainnya yang sangat penting.

Greenberg dan Baron dalam (Indrasari, 2017), menggambarkan kepuasan kerja sebagai suatu sikap positif atau negatif yang dimiliki orang terhadap pekerjaan mereka. Gibson juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh pemahaman mereka tentang pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja dapat dianggap sebagai respon emosional atau afektif terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang, sehingga kepuasan kerja bukan hanya konsep tunggal. Seseorang mungkin dapat relatif puas dengan satu aspek pekerjaannya, tetapi tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan beberapa definisi kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap bagaimana mereka memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai dapat memiliki beberapa manfaat, termasuk menciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan pegawai.

b. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat Sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut (Wexley & Yukl, 2003), ada tiga teori tentang kepuasan kerja, antara lain:

- 1) Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*)
Menurut Porter dalam (As'ad, 2004) bahwa mengukur kepuasan kerja pegawai dengan menghitung perbedaan antara kondisi yang diinginkan dengan kondisi aktual (kenyataan). Kepuasan kerja seseorang tergantung pada perbedaan antara keinginan dan apa yang telah terpenuhi melalui pekerjaannya. Oleh karena itu, pegawai akan merasa puas jika tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsi atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.
- 2) Teori keadilan (*equity theory*)
Menurut (Moorhead & Griffin, 2015), teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada adanya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Teori ini mengidentifikasi komponen utama keadilan sebagai input, output, keadilan, dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai yang mendukung pekerjaan, seperti: pendidikan, pengalaman, kecakapan, dan peralatan. Output adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh karyawan, seperti: upah, keuntungan, dan penghargaan. Perbedaan antara output yang diterima dengan input yang dipersepsikan antara karyawan dapat menyebabkan ketidakpuasan. Dalam teori ini, ada tiga tingkatan karyawan, yaitu: Memenuhi kebutuhan dasar, memenuhi harapan, dan memenuhi keinginan dengan mendapat lebih dari apa yang diharapkan.
- 3) Teori dua faktor (*two factor theory*)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Teori ini diperkenalkan oleh (Herzberg, 2003) dengan nama *two factor theory* dimana kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang continue. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari : pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun bila tidak terpenuhinya faktor tersebut tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

Dissatisfies (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari : gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar pegawai. Jika tidak terpenuhi faktor ini maka pegawai akan merasa tidak puas. Namun, jika besarnya faktor tidak memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, maka pegawai tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

c. Faktor Kepuasan Kerja

Suatu keputusan yang diambil perusahaan tentunya berharap memberikan kepuasan kerja bagi pegawai dalam bekerja. Untuk mencapai hal ini, perusahaan berupaya mencari faktor-faktor yang memuaskan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

(Mangku Negara, 2009) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaan. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Sedangkan faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut (Hariandja, 2007) terdapat 6 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang pegawai, diantaranya :

- 1) Gaji
Gaji merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Gaji bagi beberapa orang lebih penting daripada apa pun yang diberikan perusahaan. Uang tidak hanya membantu orang untuk memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan untuk tingkat yang lebih tinggi. Pegawai melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Benefit (gaji) tambahan juga penting, tapi tidak begitu berpengaruh.
- 2) Pekerjaan itu sendiri
Kepuasan atas pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Dalam hal ini, pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja, dan jika persyaratan kreatif pekerjaan terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas.
- 3) Rekan kerja
Pada umumnya rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana bagi pegawai secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat dapat menjadi pendukung, pemberi kenyamanan, penasihat, dan pemberi bantuan pada anggota individu.
- 4) Pengawasan/supervisor
Pengawasan merupakan kemampuan penyelia (pemimpin) untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Terdapat dua dimensi pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dimensi pertama berpusat pada pegawai, diukur menurut tingkat ketika penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada pegawai. Dimensi kedua adalah partisipasi atau pengaruh, karyawan berkemungkinan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi kepuasan mereka. Adapun iklim partisipasi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada partisipasi dalam keputusan tertentu.

5) Promosi

Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda misalnya karyawan yang dipromosikan atas dasar senioritas mengalami kepuasan kerja tetapi tidak sebanyak karyawan yang dipromosikan atas dasar kinerja.

6) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kecil terhadap kepuasan kerja. Jika lingkungan kerja baik (misalnya lingkungan bersih dan menarik), pegawai akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka. Jika lingkungan kerja buruk (misalnya udara panas & suara bising), pegawai akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi, seiring dengan tingginya diversitas tenaga kerja, kondisi kerja menjadi penting misalnya tidak adanya diskriminasi.

2.3 Konsep Operasional

Dalam penelitian ini, peneliti mencoba membahas bagaimana pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai. Berikut adalah kerangka konsep dalam penelitian ini :

a. **Variabel Bebas (*Independent Variable*)**

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan dari adanya suatu variabel terikat (Bungin, 2005). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah iklim komunikasi organisasi (X).

b. **Variabel Terikat (*Dependent Variable*)**

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Ningsih et al., 2021). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

Tabel 2. 1 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Sub Instansi	Skala
		Persepsi anggota organisasi tentang seberapa jauh	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Iklim Komunikasi Organisasi (Variabel X)	Kepercayaan	atasan, bawahan, dan sesama rekan kerja dapat dipercaya.	
	Pembuatan keputusan bersama	Keterlibatan dalam proses pembuatan keputusan bersama	Likert
	Kejujuran	Berpendapat jujur apabila melakukan kesalahan dan memberi pengetahuan kepada rekan kerja yang bertanya tentang penyelesaian kerja.	Likert
	Keterbukaan	Keterbukaan organisasi terhadap informasi yang dianggap penting bagi anggota, kebebasan dan kemudahan anggota dalam memperoleh informasi	Likert
	Komunikasi keatas	Atasan mengadakan forum tanya jawab dan mempertimbangkan masukan bawahan	Likert
	Perhatian atas tujuan kinerja yang tinggi	Keinginan anggota dan organisasi untuk selalu memiliki tujuan kinerja tinggi	Likert
Kepuasan Kerja (Variabel Y)	Gaji	Tingkat kepuasan terhadap kesesuaian, keadilan, dan pemberian bonus	Likert
	Pekerjaan itu sendiri	Tingkat kepuasan terhadap kesesuaian, kebebasan, pekerjaan yang diberikan	Likert
	Promosi	Tingkat kepuasan terhadap promosi, keadilan pemberian promosi, dan keterbukaan dalam proses promosi jabatan	Likert
	Penyelia/supervisor	Tingkat kepuasan atasan dalam mengambil keputusan, kepercayaan	Likert

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(Atasan)	yang diberikan, keterlibatan atasan memecahkan masalah	
Rekan Kerja	Tingkat kepuasan terhadap kerjasama dan relasi rekan kerja	Likert
Lingkungan Kerja	Tingkat kepuasan terhadap kenyamanan, kebersihan, dan kelengkapan sarana dalam lingkungan kerja	Likert

Sumber : Olahan Data Peneliti, 2024

2.4 Kerangka Pemikiran

Tabel 2. 2 Kerangka Pemikiran



Sumber : Olahan Data Peneliti, 2024

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan yang masih bersifat sementara terhadap suatu permasalahan penelitian, sehingga perlu dilakukan proses pengujian

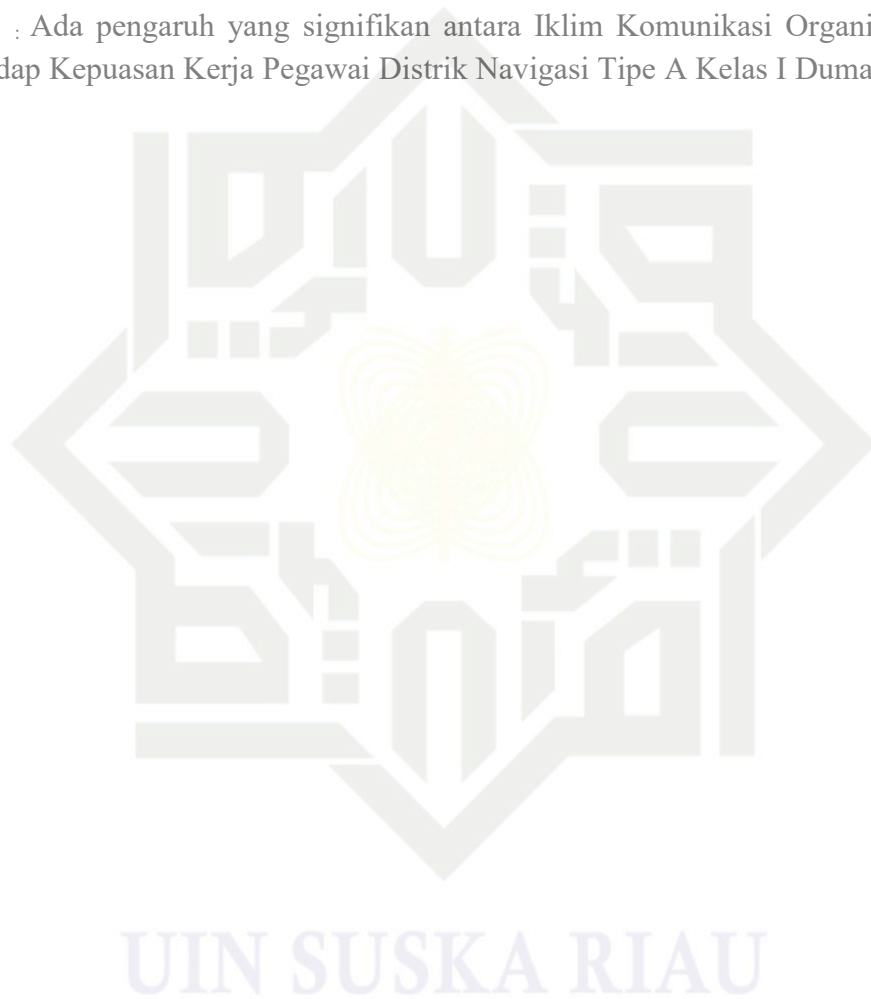
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

guna membuktikan kebenaran atau keabsahan dari pernyataan tersebut (Fajarani, 2020). Hipotesis penelitian ini adalah:

H₀ : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai.

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai.





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme, digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak, alat penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik. Tujuannya untuk menguji hipotesis ada atau tidak pengaruh yang signifikan antara Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai.

Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan topik penelitian atau hasil penelitian. Metode deskriptif kuantitatif adalah suatu pendekatan yang dimulai dengan pengumpulan data, menafsirkan data, melihat dan hasilnya dengan menggunakan nilai numerik dan bertujuan untuk membuat gambaran atau deskripsi keadaan secara objektif (Arikunto, 2006).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai yang beralamat di Jalan Datuk Laksamana, Kota Dumai (28814). Waktu penelitian berlangsung pada pertengahan Juni awal sampai dengan awal Juli 2024.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah yang dituju untuk generalisasi, terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi ini dialokasikan untuk dibahas, dipahami, dan kemudian ditarik kesimpulan dari hasil penelitian (Sugiyono, 2017). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai yang berjumlah 193 pegawai.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipilih menggunakan prosedur khusus untuk mewakili populasi secara keseluruhan (Martono, 2016).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* tepatnya menggunakan jenis *simple random sampling*. Teknik pengambilan sampel acak juga dikenal sebagai *sampling* berdasarkan kebetulan, di mana siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, jika dianggap sesuai sebagai sumber data (Ghozali, 2018).

Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin, karena rumus ini telah diketahui jumlah populasinya (Nalendra, 2021). Peneliti menggunakan nilai kelonggaran ketidakteelitian atau *margin error* sebesar 10%. Dikarenakan penelitian ini merupakan penelitian sosial dimana toleransi kesalahan yang boleh digunakan yaitu 5% dan 10%, sehingga nantinya didapat tingkat kepercayaan sebesar 10%. Maka pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

- n = Jumlah sampel yang dibutuhkan
 N = Jumlah seluruh populasi
 e = *Margin error* atau persentase ketidakteelitian

$$n = \frac{193}{1 + 193 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{193}{1 + 193(0,01)}$$

$$n = \frac{193}{1 + 1,93}$$

$$n = \frac{193}{2,93}$$

$$n = 65,87$$

Hasil dari n adalah 65,87 maka dibulatkan menjadi 66.

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan rumus Slovin, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebesar 66 pegawai Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Kuisisioner

Menurut Sugiyono, kuisisioner adalah metode pengumpulan data yang melibatkan pengiriman seperangkat pertanyaan dan persoalan kepada responden untuk dijawab. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuisisioner telah dirancang secara terstruktur sebelum diberikan kepada responden (Maulida, 2022).

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok tentang fenomena sosial. Skala Likert ini memiliki 5 tingkat pengukuran, yaitu :

Tabel 3. 1 Skala Likert

Skala Likert	Kode	Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : (Sugiyono, 2017)

3.4.2 Dokumentasi

Menurut (Kriyantono, 2006) dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang melibatkan pengamatan dan pencatatan dokumen-dokumen yang terkait dengan penelitian untuk memperoleh informasi tentang keadaan perusahaan. Dokumentasi bertujuan untuk mengumpulkan data yang relevan dengan penelitian, seperti gambar, laporan kegiatan, film dokumen, dan data lainnya yang terkait dengan penelitian.

3.4.3 Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan secara langsung dengan melihat dan mengamati kondisi lingkungan objek penelitian. Observasi memiliki potensi sebagai pendukung jalannya kegiatan penelitian, sehingga objek penelitian dapat digambarkan dengan jelas (Mubarok & Hidayati, 2022).

3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mengetahui apakah kuisisioner yang dibuat oleh peneliti dan diisi oleh responden

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

benar-benar valid dan sah dalam mengukur variabel yang diteliti (Rusdi, 2018).

Menurut (Winarsunu, 2017) korelasi pada uji validitas dapat dihitung menggunakan rumus correlation product moment dari Pearson, yang memiliki rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

- r = Koefisien validitas antara variabel X dan variabel Y
 N = Jumlah individu dalam sampel
 X = Skor butir pernyataan
 Y = Skor total pernyataan

Uji validitas diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel. Hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 5% atau 0,05. Pengukuran dikatakan valid jika pengukur tujuannya dengan nyata dan benar. Berikut ini adalah kriteria validitas:

- a) Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item- item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b) Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig, 0,05) maka instrumen atau item- item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Salah satu cara untuk menguji Validitas adalah dengan membandingkan $r \text{ hitung}$ dengan $r \text{ tabel}$ untuk *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini dimana n ialah jumlah sampel, diketahui n=66 jadi 66-2 = 64. Sehingga dalam penelitian ini besarnya 0.2432 (α /nilai koefisien = 5%). Adapun hasil uji validitas dari penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas Variabel X dan Y

Variabel	Item	R hitung	Sig	R tabel	Keterangan
	X1	0,372	0,002	0.2423	Valid
	X2	0,685	0,000	0.2423	Valid
	X3	0,741	0,000	0.2423	Valid

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Iklim Komunikasi Organisasi (Variabel X)	X4	0,642	0,000	0.2423	Valid
	X5	0,740	0,000	0.2423	Valid
	X6	0,646	0,000	0.2423	Valid
	X7	0,747	0,000	0.2423	Valid
	X8	0,650	0,000	0.2423	Valid
	X9	0,704	0,000	0.2423	Valid
	X10	0,594	0,000	0.2423	Valid
	X11	0,753	0,000	0.2423	Valid
	X12	0,763	0,000	0.2423	Valid
	X13	0,567	0,000	0.2423	Valid
	X14	0,662	0,000	0.2423	Valid
	X15	0,701	0,000	0.2423	Valid
	X16	0,724	0,000	0.2423	Valid
	X17	0,368	0,002	0.2423	Valid
	X18	0,277	0,024	0.2423	Valid
	X19	0,369	0,002	0.2423	Valid
Kepuasan Kerja (Variabel Y)	Y1	0,650	0,000	0.2423	Valid
	Y2	0,792	0,000	0.2423	Valid
	Y3	0,726	0,000	0.2423	Valid
	Y4	0,620	0,000	0.2423	Valid
	Y5	0,697	0,000	0.2423	Valid
	Y6	0,752	0,000	0.2423	Valid
	Y7	0,673	0,000	0.2423	Valid
	Y8	0,665	0,000	0.2423	Valid
	Y9	0,739	0,000	0.2423	Valid
	Y10	0,754	0,000	0.2423	Valid
	Y11	0,744	0,000	0.2423	Valid
	Y12	0,747	0,000	0.2423	Valid
	Y13	0,808	0,000	0.2423	Valid
	Y14	0,733	0,000	0.2423	Valid
	Y15	0,599	0,000	0.2423	Valid
	Y16	0,767	0,000	0.2423	Valid
	Y17	0,694	0,000	0.2423	Valid
	Y18	0,594	0,000	0.2423	Valid
	Y19	0,381	0,002	0.2423	Valid
	Y20	0,545	0,000	0.2423	Valid

Sumber : Olahan Data Peneliti, 2024

Dari tabel 3.2 diatas diketahui penelitian ini merupakan uji validitas pada variable iklim komunikasi organisasi (X) dan kepuasan kerja (Y)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang diketahui bahwa dari masing-masing variabel memiliki nilai r tabel 0,2423. Suatu indikator dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 19 indikator variabel iklim komunikasi organisasi dan 20 indikator variable kepuasan kerja memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh peneliti untuk pengumpulan data lapangan.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan konsisten dalam mengukur variabel, serta apakah hasil pengukuran yang sama dapat diulang dengan hasil yang sama (Effendy, 2006). Dalam pengujian reliabilitas, peneliti menggunakan program IBM SPSS Statistic 26 dan mengaplikasikan rumus Alpha Cronbach's karena perhitungan reliabilitas data ini hanya dilakukan sekali.

Tabel 3. 3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Croanbach's Alpha	Nilai Batasa Alpha	Keterangan
Iklim Komunikasi Organisasi (X)	0,908	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,940	0,6	Reliabel

Sumber : Olahan Data Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 3.4 diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel X memiliki nilai sebesar 0,908 yang memiliki korelasi $>0,6$ dan nilai *Cronbach's Alpha* variable Y memiliki nilai sebesar 0,940 yang memiliki korelasi $>0,6$, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pada variabel iklim komunikasi organisasi dan kepuasan kerja dapat dikatakan reliabel dan layak digunakan.

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, data-data dianalisis menggunakan statistik untuk menguji hipotesis. Salah satu cara untuk menguji signifikansi dengan tingkat signifikansi 5% adalah dengan melakukan regresi statistik. Hasil regresi tersebut akan memberikan informasi tentang besar koefisien variabel. Dengan menggunakan koefisien tersebut, kita dapat mengetahui apakah variabel bebas memiliki pengaruh simultan atau parsial terhadap variabel terikat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan atau menjelaskan data yang telah terkumpul, tanpa tujuan untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Tujuan analisis deskriptif ini adalah untuk memahami distribusi frekuensi jawaban responden dari hasil kuesioner yang terkait dengan iklim komunikasi organisasi dan kepuasan kerja (Sugiono, 2016). Dari konsep tersebut, beberapa variabel dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Iklim komunikasi organisasi (X) terdiri dari 6 indikator, yaitu: kepercayaan, pembuatan keputusan Bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi kebawah, mendengarkan dalam komunikasi ke atas, perhatian atas kinerja yang tinggi.
- b. Kepuasan kerja (Y) terdiri dari 6 indikator, yaitu: gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi pekerjaan, atasan, rekan kerja, lingkungan kerja.

3.6.2 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi adalah suatu Teknik analisis statistika yang bertujuan untuk mencari tahu apakah terdapat hubungan antara variabel X dan Y. Teknik korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi product moment pearson. Teknik korelasi ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau ratio (Sugiono, 2016).

Tabel 3. 4 Kriteria Indeks Korelasi

No.	Interval	Kriteria
1	0 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiono, 2016)

3.6.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk memahami dan mengetahui apakah terdapat pengaruh antara dua variabel, yaitu variabel X dan variabel Y. Tujuan analisis ini adalah untuk membuktikan adanya atau tidaknya hubungan yang selaras antara kedua

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

variabel tersebut (Sutrisno & Mayangsari, 2022). Rumus analisis regresi linear sederhana dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

- Y = Variabel terikat
 a = Konstanta (Y jika $X = 0$)
 b = Koefisien regresi
 X = Variabel bebas

3.6.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh yang terjadi antara variabel X terhadap variabel Y . Koefisien determinasi harus dikalikan dengan 100% untuk mendapatkan persentase yang sesuai. Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh yang terjadi antara variabel X terhadap variabel Y dengan asumsi $0 \leq 1$. Untuk mencari koefisien determinasi, digunakan rumus sebagai berikut (Bahri, 2018):

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

Keterangan :

- KD = Nilai koefisien determinasi
 r = Nilai koefisien korelasi

3.6.5 Uji Parsial (Uji T)

Uji ini digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh (positif/negatif) variabel bebas atau independen dalam menerangkan variabel terikat atau dependent. Pengujian dinyatakan dengan menggunakan significance level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Penerimaan dan penolakan hipotesis dapat dilihat dari:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV GAMBARAN UMUM

4.1 Sejarah Singkat Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai

Distrik Navigasi adalah suatu wadah yang mengelola sarana-sarana yang membantu terlaksananya atau tercapainya keselamatan dalam melaksanakan perhubungan dari suatu tempat ke tempat lain hingga selamat sampai di tempat tujuan. Sarana-sarana yang membantu tercapainya keselamatan dalam melaksanakan hubungan dari satu tempat ke tempat lain atau dari pulau ke pulau adalah menara suar, rambu suar dan pelampung suar. Menara suar berfungsi untuk memberi kode atau simbol kepada semua pelaut dan harus dihidupkan selalu agar tidak terjadi kecelakaan dalam pelayaran. Rambu suar sendiri fungsinya sama seperti menara suar, sedangkan pelampung suar berfungsi untuk menunjukkan arah pelayaran bagi semua pelaut.

Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 19 Tahun 2022 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Distrik Navigasi bahwa Distrik Navigasi merupakan Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Kementerian Perhubungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut. Distrik Navigasi sebagaimana dimaksud secara administratif dibina oleh Sekretaris Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, dan secara teknis operasional dibina oleh Direktur Kenavigasian. Distrik Navigasi dipimpin oleh seorang Kepala.

Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai sebagai Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Kementerian Perhubungan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut melalui Direktorat Kenavigasian memiliki wilayah kerja meliputi sebagian besar perairan Provinsi Riau yang terdiri dari pulau-pulau yang memiliki garis pantai sepanjang 1.352 Mil dengan panjang alur pelayaran 339 Mil dan panjang alur masuk Pelabuhan Dumai 57,5 Mil

4.2 Visi dan Misi

4.2.1 Visi

Adapun visi pada Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai adalah :
“Terwujudnya keselamatan dan keamanan pelayaran serta perlindungan lingkungan maritim di perairan Indonesia”

4.2.2 Misi

Adapun misi pada Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai adalah sebagai berikut:

1. Mewujudkan ruang perairan dan alur pelayaran yang aman, selamat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan lancer bagi lalu lintas pelayaran.

2. Mewujudkan keandalan dan kecukupan sarana prasarana kenavigasian.
3. Mewujudkan sumber daya manusia yang profesional, memiliki wawasan kebangsaan dan integritas yang tinggi.

4.3 Tugas Pokok dan Fungsi

4.3.1 Tugas Pokok

Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 19 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Distrik Navigasi, Distrik Navigasi Tipe A sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf a, mempunyai tugas melaksanakan kegiatan kenavigasian dan pengawasan sebagai penyelenggaraan kenavigasian yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah lainnya dan badan usaha.

4.3.2 Fungsi

Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 19 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Distrik Navigasi, dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, Distrik Navigasi Tipe A menyelenggarakan fungsi:

- a. Perencanaan, pembangunan, pengoperasian, pemeliharaan, dan pengawasan alur pelayaran;
- b. Perencanaan, penyediaan, pengoperasian, pemeliharaan dan pengawasan sarana bantu navigasi pelayaran;
- c. Perencanaan, penyediaan, pengoperasian, pemeliharaan dan pengawasan telekomunikasi pelayaran;
- d. Pengelolaan armada;
- e. Penyebarluasan informasi cuaca pelayaran;
- f. Pelaksanaan pengawasan penyelenggaraan kegiatan kenavigasian yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah lainnya dan badan usaha;
- g. Penyusunan perencanaan, pelaksanaan urusan keuangan, ketatausahaan, kerumahtanggaan, perlengkapan, sumber daya manusia, hukum, organisasi dan hubungan masyarakat; dan
- h. Penyusunan evaluasi dan pelaporan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

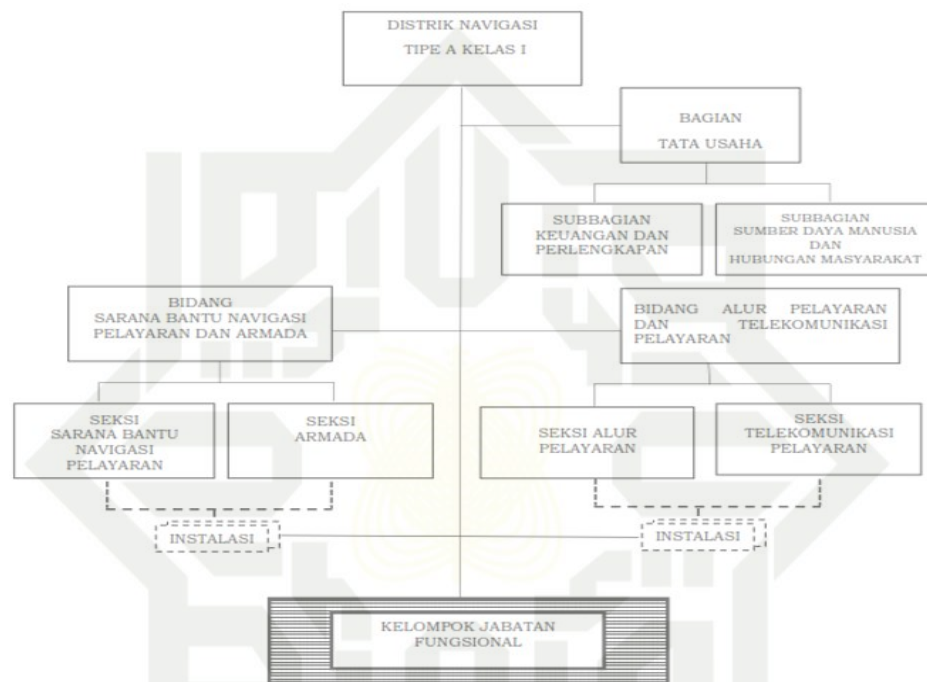
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.4 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

4.4.1 Struktur Organisasi

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai



Sumber : (Navigasi et al., 2022)

4.4.2 Uraian Tugas Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai

a. Bagian Tata Usaha

Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melaksanakan penyusunan perencanaan, pelaksanaan urusan keuangan, ketatausahaan, kerumahtanggaan, perlengkapan, sumber daya manusia, hukum, organisasi, dan hubungan masyarakat serta evaluasi dan pelaporan.

Bagian Tata Usaha terdiri dari :

- Subbagian Keuangan dan Perlengkapan, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pelaksanaan urusan keuangan, ketatausahaan, kerumahtanggaan, dan perlengkapan.
- Subbagian Sumber Daya Manusia dan Hubungan Masyarakat, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pelaksanaan penyusunan perencanaan, urusan sumber daya manusia, hukum,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi, dan hubungan masyarakat serta evaluasi dan pelaporan.

b. Bidang Sarana Bantu Navigasi Pelayaran dan Armada

Bidang Sarana Bantu Navigasi Pelayaran dan Armada mempunyai tugas melaksanakan perencanaan, penyediaan, pengoperasian, pemeliharaan, dan pengawasan penyelenggaraan sarana bantu navigasi pelayaran yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah lainnya dan badan usaha.

Fungsi Bidang Sarana Bantu Navigasi Pelayaran dan Armada sebagai berikut :

1. Perencanaan, penyediaan, pengoperasian, pemeliharaan, dan pengawasan sarana bantu navigasi pelayaran;
2. Pengawasan penyelenggaraan sarana bantu navigasi pelayaran yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah lainnya dan badan usaha; dan
3. Pengelolaan kapal negara, dermaga, dan galangan.

Bidang Sarana Bantu Navigasi Pelayaran dan Armada terdiri dari :

- 1) Seksi Sarana Bantu Navigasi Pelayaran, mempunyai tugas melakukan perencanaan, penyediaan, pengoperasian, pemeliharaan, dan pengawasan sarana bantu navigasi pelayaran, serta pengawasan penyelenggaraan sarana bantu navigasi pelayaran yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah lainnya dan badan usaha.
- 2) Seksi Armada, mempunyai tugas melakukan pengelolaan kapal negara, dermaga, dan galangan.

c. Bidang Alur Pelayaran dan Telekomunikasi Pelayaran

Bidang Alur Pelayaran dan Telekomunikasi Pelayaran mempunyai tugas melakukan perencanaan, pembangunan, mengoperasikan, pemeliharaan, dan pengawasan alur pelayaran, perencanaan, penyediaan, pengoperasian, pemeliharaan, dan pengawasan telekomunikasi pelayaran, penyebarluasan informasi cuaca pelayaran, dan pengawasan penyelenggaraan alur pelayaran dan telekomunikasi pelayaran yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah lainnya dan badan usaha.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Fungsi dari Bidang Alur Pelayaran dan Telekomunikasi Pelayaran sebagai berikut :

1. Perencanaan, pembangunan, mengoperasikan, pemeliharaan, dan pengawasan alur pelayaran;
2. Perencanaan, penyediaan, pengoperasian, pemeliharaan, dan pengawasan telekomunikasi pelayaran;
3. Penyebarluasan informasi cuaca pelayaran; dan
4. Pelaksanaan pengawasan penyelenggaraan alur pelayaran dan telekomunikasi pelayaran yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah lainnya dan badan usaha.

Bidang Alur Pelayaran dan Telekomunikasi Pelayaran terdiri dari :

- 1) Seksi Alur Pelayaran, mempunyai tugas melakukan perencanaan, pembangunan, mengoperasikan, pemeliharaan, dan pengawasan alur pelayaran, serta pelaksanaan pengawasan penyelenggaraan alur pelayaran yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah lainnya dan badan usaha.
- 2) Seksi Telekomunikasi Pelayaran, mempunyai tugas melakukan perencanaan, penyediaan, pengoperasian, pemeliharaan, dan pengawasan telekomunikasi pelayaran, penyebarluasan informasi cuaca pelayaran, serta pelaksanaan pengawasan penyelenggaraan telekomunikasi pelayaran yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah lainnya dan badan usaha.

d. Kelompok Jabatan Fungsional dan Instalasi

Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas memberikan pelayanan fungsional dalam pelaksanaan tugas dan Distrik Navigasi sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan yang pengangkatannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sedangkan untuk Instalasi ialah sarana penunjang teknis kenavigasian yang berada pada Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai.

Instalasi pada Kantor Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai terdiri dari :

1. Menara Suar;
2. Stasiun Radio Pantai (SROP);
3. Stasiun *Vessel Traffic Service (VTS)*;
4. Kapal Negara;
5. Bengkel dan galangan; dan
6. Laboratorium pengamatan laut.



BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah penelitian ini, yaitu mengenai pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja di Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai, diperoleh nilai koefisien korelasi Pearson antara variabel X dan Y sebesar 0,596, menunjukkan hubungan yang sedang antara keduanya.

Hasil perhitungan regresi linear sederhana menunjukkan bahwa nilai konstanta (a) adalah 38,480 dan nilai koefisien regresi (b) adalah 0,604. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 38,480 + 0,604X$. Uji koefisien determinasi menghasilkan R Square sebesar 0,356 atau 35,6%, menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi (X) berpengaruh sebesar 35,6% terhadap kepuasan kerja di Distrik Navigasi tersebut, sementara 64,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar lingkup penelitian ini.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (5,944) lebih besar dari t tabel (1,997), sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai yang harus senantiasa memperhatikan aspek iklim komunikasi organisasi dan kepuasan kerja agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan, sebab kepuasan pegawai merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Hasil penelitian ini digunakan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain di luar variabel yang ada pada penelitian ini. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang lebih bermanfaat bagi banyak pihak.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Abdillah, Pius & Prasetya, Danu. (2009). *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya: Arloka.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arni, Muhammad. (2001). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- As'ad. (2004). *Psikologi Industri*. Liberty.
- Ayundhasurya, D. R. (2017). *The Influence of Organizational Communication Climate on Organizational Communication Satisfaction To*. Indonesia: CIOFF.
- Bahri, Syaiful. (2008). *Metodologi Penelitian Bisnis-Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bungin, Burhan. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Fadjarajani, Siti, Ely Satiyasih Rosali, Siti Patimah, Fahrina Yustiasari Liryawati, Nasrullah, Ana Sri Ekaningsih, Achmad, et al. (2020). *Metodologi Penelitian Pendekatan Multidisipliner*, Gorontalo : Ideas Daengs Publishing.
- Falcione, Raymobd L., R. P. H. (1987). *Communication Climate in Organizations*. Sage Publications.
- Gilmer, H. B. (2011). *Applied Psychology*. McGraw Hill.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani. (2012). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Herzberg, F & Synderman, B. (2003). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Indrasari, Meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.

Kriyantono, Rachmat. (2006). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Edisi Pert. Jakarta: Kencana.

Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

Mangku Negara, Anwar Prabu. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Keempat. Bandung: Refika Aditama.

Martono, Nanang. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Masmuh, Abdullah. (2010). *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori Dan Praktek*. Malang: UMM Press.

Moorhead and Griffin. (2015). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Salemba Empat.

Muhammad, Arni. (2014.). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Nalendra, Aloysius Rangga Aditya. (2021). *Statistika Seri Dasar Dengan SPSS. Media Sains Indonesia*, Bandung : CV Media Sains Indonesia.

Nanang Martono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder*.

Pace, R. Wayne & Don. F. Faules. (2006). *Komunikasi Organisasi-Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Riduan. (2004). *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan Dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.

Rismita. "Hubungan Iklim Komunikasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Survei Pada Karyawan Pt. Indomobil Trada Nasional)" 5, no. 1 (2008).

Situmentang, I. V. . (2016). *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Objektif dan Perspektif Subjektif*. Equilibria.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Suharso, Puguh. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis*. Jakarta: PT. Malta Printindo.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Wexley, Kennet dan Yukl, G. (2003). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Rineka Cipta.

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Winarsunu, Tulus. (2017). *Statistik Dalam Penelitian Psikologi Dan Pendidikan*. Malang: UMM Press.

Wirawan. (2007). *Budaya Dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

JURNAL

Alawiyah, T. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smp Negeri Se-Kecamatan Cimanggis Kota Depok. *Kompleksitas: Jurnal Ilmiah Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*, 11(2), 31–38. <https://doi.org/10.56486/kompleksitas.vol11no2.248>

Anandita, S. R., Choiriyah, Z., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Smk Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 899–908.

Astuti, N. K. S. D., & Surya, I. B. K. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(1), 1. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i01.p01>

Cahyono, S. A. (2016). Pengaruh Media Sosial Terhadap Perubahan Sosial Masyarakat Di Indonesia. *Asy Syar'Iyyah: Jurnal Ilmu Syari'Ah Dan Perbankan Islam*, 9(1), 142.

Englita, L., & Lukman, M. (2023). *Maritim Sapta Samudra Padang*. 1(1), 1–9.

Erwin. (2021). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Soppeng. *Universitas Muhammadiyah Makassar*.

Falahi, A. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Telkom Akses Medan. *Biology Education, Sains and Technology*, 2(2), 17–23.

Fitriani, A. N & Putri, Y. R. (2020). Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap Kepuasan Karyawan Divisi Enterprise Service PT TELKOM Indonesia. *Proceeding of Management*, 7.

Maulida, V. R. (2022). Pengaruh Media Sosial Instagram Dan Reputasi Perusahaan Terhadap Minat Beli Kaos Merk House of Polos Di Kota

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tasikmalaya. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 916–944. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.130>

Montol, G. W., Nelwan, O. S., & Walangitan, M. D. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Pt Hasjrat Abadi Tendeand Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 569. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39369>

Mubaroq, H., & Hidayati, Y. N. (2022). Pengaruh Penggunaan Media Sosial Instagram Dan Facebook Dalam Pembentukan Budaya Alone Together Pada Kalangan Remaja Di Desa Ambulu Kecamatan Sumberasih Kabupaten Probolinggo. *Populika*, 10(2), 54–61. <https://doi.org/10.37631/populika.v10i2.497>

Navigasi, K. D., Kerja, T., & Navigasi, D. (2022). *BERITA NEGARA*. 825.

Ningsih, W., Kamaludin, M., & Alfian, R. (2021). Hubungan Media Pembelajaran dengan Peningkatan Motivasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran PAI di SMP Iptek Sengkol Tangerang Selatan. *Tarbawi: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 6(01), 77–92. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/tarbawi/article/view/4452>

Prang, G. C., Massie, J. D. D., Lumintang, G. G., Organisasi, P. I., Dan, I., Terhadap, K., Massie, J. D. D., Prang, G. C., Massie, J. D. D., & Lumintang, G. G. (2023). Loyalitas Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan The Effect Of Organizational Climate , Integrity And Personality On Employee Loyalty At Noongan Regional General Hospital. *Jurnal EMBA Vol . 11 No . 4 November 2023 , Hal . 1058-1068*. 11(4), 1058–1068.

Purwanto, H., Hifnie, I. Z., & Ayu, M. (2023). Pengaruh Sumber Daya Manusia Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Lampung Timur). *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 2(2), 202–208. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v2i2.2197>

Rahman, A., & Yusuf, M. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Soromandi Kabupaten Bima. *Jurnal Economia*, 2(9), 2238–2243. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i9.737>

Rahmania & Yuniar. (2012). Hubungan Antara Body Image dan Self Esteem Pada Dewasa Awal Tuna Daksa. *Jurnal Ilmu Komunikasi Mahasiswa Universitas Surabaya*, 1.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Rusdi, F. (n.d.). Pengaruh Penggunaan Media Sosial Akun Instagram @ Jkinfo Terhadap Pemenuhan Kebutuhan Informasi Followers. 355–362.

Siregar, F. M., S. Putri, K. Y., & S. Putri, K. Y. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja (Anggota BEM Ilmu Komunikasi UNJ). *Inter Komunka: Jurnal Komunikasi*, 6(2), 1. <https://doi.org/10.33376/ik.v6i2.1014>

Sitorus, T., Mandagi, M., & Mantiri, J. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja PNS di Kantor Bupati Minahasa. *Jurnal Administro : Jurnal Kajian Kebijakan Dan Ilmu Administrasi Negara*, 3(1), 53–63. <https://doi.org/10.53682/administro.v3i1.2056>

Sulistyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millennial. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 183–197. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.680>

Sutrisno, A. P., & Mayangsari, I. D. (2022). Pengaruh Penggunaan Media Sosial Instagram @Humasbdg Terhadap Pemenuhan Kebutuhan Informasi Followers. *Jurnal Common*, 5(2), 118–133. <https://doi.org/10.34010/common.v5i2.5143>

Sutrisno, T. (2020). Pengaruh Lima Faktor Kedisiplinan Terhadap Kinerja. <http://repository.stiemahardhika.ac.id/2540/3/17211465> - JURNAL TRI SUTRISNO.pdf

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN*Lampiran 1 : Surat Izin Riset*

PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**
 Email : dpmtsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMTSP/NON IZIN-RISET/66747
 TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau, Nomor : B-2021/Un.04/F.IV/PP.00.9/06/2024 Tanggal 4 Juni 2024**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

- | | |
|----------------------|--|
| 1. Nama | : RAHMA DEWI |
| 2. NIM / KTP | : 12040322477 |
| 3. Program Studi | : ILMU KOMUNIKASI |
| 4. Jenjang | : S1 |
| 5. Alamat | : PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAJAWI DISTRIK NAVIGASI TIPE A KELAS I DUMAI |
| 7. Lokasi Penelitian | : JALAN DATUK LAKSAMANA/DISTRIK NAVIGASI TIPE A KELAS I DUMAI |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 12 Juni 2024



Ditandatangani Secara Elektronik Melalui :
 Sistem Informasi Manajemen Pelayanan (SIMPEL)

**DINAS PENANAMAN MODAL DAN
 PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 PROVINSI RIAU**

Tembusan :**Disampaikan Kepada Yth :**

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Walikota Dumai
Up. Kakan Kesbangpol dan Linmas di Dumai
3. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DISTRIK NAVIGASI TIPE A KELAS I DUMAI

Responden yang terhormat,

Sehubungan dengan pengambilan data untuk keperluan skripsi, saya berharap kesediaan Bapak/Ibu pegawai Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai untuk meluangkan waktu mengisi daftar pertanyaan ini.

Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi tugas akhir dan kewajiban dalam memperoleh gelar Sarjana (S1) Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Keberhasilan saya dalam penelitian ini tidak lepas dari kerelaan dan kesediaan Bapak/Ibu pegawai Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai untuk menjawab semua pertanyaan dengan lengkap. Jawaban yang Bapak/Ibu pegawai Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai berikan saya jamin kerahasiaannya, karena semata-mata hanya untuk kepentingan akademis dalam penyusunan skripsi.

Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu pegawai Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Rahma Dewi
NIM. 12040322477

DAFTAR PERTANYAAN PENELITIAN (KUISIONER)

Identitas Responden

Nama	:	
Jenis Kelamin	:	() Pria () Wanita
Usia	:	() 20 – 29 tahun () 40 – 49 tahun
	:	() 30 – 39 tahun () Diatas 50 tahun



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Pendidikan Terakhir : () SMA () Sarjana (S1)
 () Akademik/Diploma () Sarjana (S2)
 () Doktor (S3)

Masa Kerja : () 1 tahun – 3 tahun () 6 tahun – 9 tahun
 () 3 tahun – 6 tahun () >10 tahun

Kuesioner Variabel Bebas (X)

Jawablah pernyataan di bawah ini mengenai **Iklim Komunikasi Organisasi**.

Berilah jawaban yang paling sesuai dengan keadaan dan perasaan Bapak/Ibu mengenai iklim komunikasi organisasi di Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai, dengan memberi tanda ceklis (✓) pada kolom jawaban dengan memperhatikan nilai dan arti sebagai berikut:

5:Sangat Setuju **4:**Setuju **3:**Netral **2:**Tidak Setuju **1:**Sangat Tidak Setuju

No	Pertanyaan	5	4	3	2	1
Kepercayaan						
1	Atasan saya memberikan kepercayaan kepada saya dalam menyelesaikan tugas-tugas penting					
2	Saya mempercayai rekan kerja untuk mendukung pekerjaan saya					
3	Rekan kerja di kantor dapat mempercayai saya					
Pembuatan keputusan bersama						
4	Atasan meminta pertimbangan saya dalam pengambilan kebijakan kantor					
5	Saya diberi kesempatan dalam memberikan saran untuk pembuatan kebijakan kantor					
6	Saya dapat berkonsultasi dengan atasan saya mengenai kebijakan kantor					
Kejujuran						
7	Saya dengan senang hati dan sanantiasa jujur memberi tahu seluruh pengetahuan saya kepada rekan kerja yang bertanya tentang penyelesaian pekerjaan.					
8	Saya berani berterus terang pada pimpinan bila melakukan kesalahan dalam bekerja					
9	Saya dapat berpendapat dan bersikap jujur tanpa ada rasa takut akan dimarahi oleh atasan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

 © Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pertanyaan	5	4	3	2	1
Keterbukaan dalam komunikasi kebawah						
10	Atasan selalu memberikan informasi terkait dengan kebijakan perusahaan					
11	Atasan memberikan saran bagi pegawai dalam menyampaikan keluhan-keluhan terhadap perusahaan.					
12	Saya dapat memperoleh informasi mengenai pekerjaan saya secara detail dari kantor					
Mendengarkan dalam komunikasi ke atas						
13	Saya merasa bahwa komunikasi ke atas di kantor ini efektif					
14	Atasan mendengarkan saran yang saya berikan terkait kebijakan kantor					
15	Atasan menanggapi keluhan bawahan dengan penanganan riil					
16	Atasan menanggapi saran bawahan dengan penanganan riil					
Perhatian atas tujuan kinerja yang tinggi						
17	Saya selalu bekerja sesuai dengan job description atau prosedur					
18	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja dalam mencapai tujuan perusahaan					
19	Saya rela kerja lembur jika tugas kantor belum tuntas saat jam kerja selesai					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Kuesioner Variabel Terikat (Y)

Jawablah pernyataan di bawah ini mengenai **Kepuasan Kerja**.

Berilah jawaban yang paling sesuai dengan keadaan dan perasaan Bapak/Ibu mengenai kepuasan kerja di Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Dumai, dengan memberi tanda ceklis (✓) pada kolom jawaban dengan memperhatikan nilai dan arti sebagai berikut:

5:Sangat Setuju 4:Setuju 3:Netral 2:Tidak Setuju 1:Sangat Tidak Setuju

No	Pertanyaan	5	4	3	2	1
Gaji						
1	Saya menerima gaji yang sesuai dengan kebijakan kantor					
2	Saya merasa bahwa ada peluang untuk meningkatkan gaji anda di masa depan berdasarkan kinerja saya					
3	Saya menerima bonus jika kinerja melebihi target kantor					
Pekerjaan itu sendiri						
4	Kegiatan dalam bekerja bervariasi					
5	Saya mendapat kebebasan untuk dapat menyelesaikan tugas pekerjaan					
6	Tugas pekerjaan saya saat ini sesuai dengan keahlian saya					
7	Tugas pekerjaan saya saat ini sesuai dengan pengalaman saya					
Promosi						
8	Setiap pegawai memiliki kesempatan untuk terlibat dalam proyek-proyek yang dibuat oleh manajemen kantor					
9	Setiap pegawai mendapatkan keterbukaan dalam proses promosi jabatan					
10	Saya memiliki peluang untuk mendapatkan promosi dalam karir saya, jika hasil kerja saya memuaskan					
Atasan						
11	Atasan saya mudah diajak berdiskusi tentang pekerjaan saya					
12	Atasan selalu melakukan pembagian pekerjaan berdasarkan tupoksi					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pertanyaan	5	4	3	2	1
13	Atasan saya percaya dengan saya dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan					
Rekan kerja						
14	Rekan kerja saya merupakan partner kerja yang memiliki kompetensi					
15	Rekan kerja saya bersedia membantu saya jika dalam kesulitan pekerjaan					
16	Rekan kerja saya merupakan partner yang memiliki saling mendukung					
17	Saya menjalin relasi yang baik dengan rekan kerja					
Lingkungan kerja						
18	Ruangan kerja tertata dengan baik dan bersih serta memudahkan dalam bekerja					
19	Saya merasa sangat nyaman dengan ruangan kerja saya					
19	Saya mendapatkan fasilitas yang lengkap dan mendukung pekerjaan saya					

TERIMA KASIH

UIN SUSKA RIAU

Lampiran 3 : Rekapitulasi jawaban responden Iklim Komunikasi Organisasi

Item Uidm Komunikasi Organisasi																				TOTAL
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	5	5	5	5	5	3	4	3	3	3	3	3	2	3	5	2	3	5	3	70
2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	5	5	66
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	3	3	3	72
5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	66
6	5	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	69
7	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	5	5	81
8	1	1	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	66
9	4	4	4	4	1	2	4	5	5	3	3	3	4	3	3	3	5	5	5	68
10	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	71
11	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	80
12	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	85
13	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	5	3	67
14	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	85
15	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	63
16	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	70
17	3	4	4	2	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	76
18	4	4	4	4	3	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	69
19	5	5	3	2	2	4	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	4	5	4	58
20	5	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	78
21	5	5	5	5	3	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	86
22	3	4	4	2	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	62
23	5	3	3	5	1	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	5	4	66
24	1	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	1	5	79
25	5	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	79
26	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	79
27	5	5	4	5	5	5	3	3	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	83
28	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	86
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	86
30	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	91
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	93
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	92
33	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	67
34	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	92
35	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	93
36	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	92
37	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	90
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	92
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	2	87
41	4	5	4	5	4	4	5	3	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	81
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	94
43	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	90
44	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	88
45	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	5	5	4	75
46	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	69
47	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	3	5	4	3	81
48	4	4	4	3	2	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	3	76
49	4	5	5	2	3	4	4	4	4	3	5	4	5	2	4	3	4	4	3	72
50	5	4	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	78
51	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	3	5	4	3	3	5	4	5	75
52	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	5	3	3	3	5	4	5	71
53	3	4	3	3	4	3	3	3	3	5	4	3	5	3	3	3	4	3	4	68
54	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	71
55	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	82
56	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	78
57	5	4	5	4	4	4	4	3	3	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	80
58	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	4	5	3	3	68
59	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	78
60	3	4	4	2	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	5	4	3	69
61	3	4	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	5	4	4	71
62	5	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	5	5	5	62
63	5	1	2	3	3	3	3	3	3	2	5	3	3	4	3	3	5	5	5	64
64	5	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	5	5	62
65	5	4	4	4	4	2	4	2	1	2	2	2	3	1	4	3	5	5	1	38
66	5	3	3	2	3	3	4	5	3	4	3	2	3	3	4	3	5	5	5	68

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 4 : Rekapitulasi jawaban responden Kepuasan Kerja

Item Kepuasan Kerja																				TOTAL
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	72
4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	70
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	66
4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	71
5	5	1	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	83
5	2	1	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	5	5	5	68
3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	71
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	74
4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	87
5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	83
5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	87
4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	5	67
4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	73
4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	77
5	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	70
4	2	2	5	2	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	5	63
5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	80
3	5	3	5	5	3	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	86
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	64
4	3	2	4	4	2	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	5	5	72
4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	79
5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	81
4	4	3	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	88
5	4	3	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	89
5	4	3	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	89
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	94
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	96
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	95
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	5	5	69
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	96
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	97
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	97
5	5	5		5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	92
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	98
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	96
5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	91
4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	83
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	96
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	93
5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	94
5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	89
5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	90
4	4	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	88
5	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	86
4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	77
5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	87
5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	94
5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	95
5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	92
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	96
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	97
5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	94
5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	79
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	95
5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	90
5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	90
5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	3	5	5	5	4	5	91
5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	93
5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	94
5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	92
5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	93

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 5 : Output Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X

		Correlations																		Islam Komunitas Organisasi (K)		
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18		X19	
X1	Pearson Correlation	1	.262	.086	.311	.369	.086	.096	.081	.105	-.021	.149	.177	-.067	.038	.250	.121	.237	.730	.228	.372	
	Sig. (2-tailed)		.034	.492	.011	.002	.491	.444	.516	.402	.869	.233	.155	.595	.761	.043	.333	.055	<.001	.066	.002	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	
X2	Pearson Correlation	.262	1	.670	.446	.554	.451	.565	.398	.488	.364	.447	.591	.364	.241	.467	.356	.023	.235	.832	.685	
	Sig. (2-tailed)		.034	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.003	<.001	<.001	<.001	.051	<.001	.003	.857	.598	.797	<.001	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	
X3	Pearson Correlation	.086	.070	1	.526	.566	.474	.708	.434	.528	.430	.561	.614	.439	.374	.603	.477	.147	.830	.828	.741	
	Sig. (2-tailed)		.492	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	<.001	<.001	.240	.811	.819	<.001	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	
X4	Pearson Correlation	.311	.446	.526	1	.560	.412	.485	.270	.410	.288	.460	.519	.180	.278	.537	.453	.037	.852	.111	.842	
	Sig. (2-tailed)		.011	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.029	<.001	.019	<.001	<.001	.148	.025	<.001	<.001	.768	.879	.373	<.001	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	
X5	Pearson Correlation	.369	.554	.566	.560	1	.536	.532	.403	.477	.380	.519	.391	.279	.474	.526	.433	.167	.193	.143	.740	
	Sig. (2-tailed)		.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	<.001	.001	.023	.041	<.001	<.001	.180	.121	.254	<.001	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	
X6	Pearson Correlation	.086	.451	.474	.412	.536	1	.453	.337	.487	.506	.442	.436	.379	.410	.347	.428	.227	.031	.103	.646	
	Sig. (2-tailed)		.491	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.006	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	<.001	.004	<.001	.067	.802	.413	<.001	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	
X7	Pearson Correlation	.096	.565	.708	.485	.532	.453	1	.639	.804	.490	.599	.587	.323	.394	.493	.430	.231	.083	.152	.747	
	Sig. (2-tailed)		.444	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.008	.001	<.001	<.001	.062	.505	.222	<.001	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	
X8	Pearson Correlation	.081	.398	.434	.270	.403	.337	.838	1	.768	.453	.444	.480	.396	.312	.269	.322	.331	.944	.405	.850	
	Sig. (2-tailed)		.516	<.001	.029	<.001	.006	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.006	.011	.019	.008	.072	<.001	<.001	<.001	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	
X9	Pearson Correlation	.105	.488	.520	.410	.477	.487	.604	.768	1	.334	.496	.544	.266	.349	.307	.475	.232	.852	.364	.704	
	Sig. (2-tailed)		.482	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.006	<.001	<.001	.031	.004	.012	<.001	.060	.878	.003	<.001	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	
X10	Pearson Correlation	-.021	.364	.430	.269	.390	.506	.480	.453	.334	1	.526	.536	.405	.477	.343	.344	.191	-.113	.192	.594	
	Sig. (2-tailed)		.869	.003	.001	.019	.002	<.001	<.001	<.001	.006	<.001	<.001	<.001	<.001	.049	.005	.124	.364	.123	<.001	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	
X11	Pearson Correlation	.149	.447	.561	.460	.519	.442	.599	.444	.496	.526	1	.714	.420	.592	.474	.519	.178	.078	.228	.753	
	Sig. (2-tailed)		.233	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.158	.574	.068	<.001	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	
X12	Pearson Correlation	.177	.501	.614	.513	.391	.435	.587	.480	.544	.536	.714	1	.452	.557	.489	.569	.165	.946	.174	.763	
	Sig. (2-tailed)		.155	<.001	<.001	.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.184	.713	.163	<.001	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	
X13	Pearson Correlation	-.067	.364	.439	.180	.279	.376	.323	.336	.266	.405	.420	.452	1	.537	.450	.646	.319	-.095	.895	.567	
	Sig. (2-tailed)		.595	.003	<.001	.148	.023	.002	.008	.031	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.009	.447	.497	<.001	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	
X14	Pearson Correlation	.038	.241	.374	.276	.474	.410	.394	.312	.349	.477	.592	.557	.537	1	.546	.697	.152	.063	.263	.862	
	Sig. (2-tailed)		.761	.051	.002	.025	<.001	<.001	.001	.011	.004	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.222	.818	.833	<.001	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	
X15	Pearson Correlation	.250	.467	.603	.537	.526	.347	.483	.269	.387	.243	.474	.469	.450	.546	1	.715	.139	.180	.127	.701	
	Sig. (2-tailed)		.043	<.001	<.001	<.001	<.001	.004	<.001	.019	.012	.049	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.264	.147	.311	<.001	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	
X16	Pearson Correlation	.121	.356	.477	.453	.433	.428	.430	.322	.475	.344	.519	.569	.846	.697	.715	1	.268	.055	.189	.724	
	Sig. (2-tailed)		.333	.003	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.005	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.030	.859	.129	<.001	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	
X17	Pearson Correlation	.237	.023	.147	.037	.167	.227	.231	.331	.232	.191	.176	.165	.319	.152	.139	.268	1	.304	.282	.368	
	Sig. (2-tailed)		.955	.857	.240	.768	.180	.067	.062	.007	.060	.124	.159	.184	.009	.222	.264	.030	.013	.022	.002	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	
X18	Pearson Correlation	.730	.225	.030	.852	.193	.031	.083	.844	.852	-.113	.070	.048	-.095	.063	.180	.055	.304	1	.284	.277	
	Sig. (2-tailed)		<.001	.058	.811	.879	.121	.882	.505	.724	.878	.364	.574	.713	.447	.816	.147	.659	.013	.821	.824	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	
X19	Pearson Correlation	.228	.032	.029	.111	.143	.103	.152	.405	.364	.172	.226	.174	.085	.263	.127	.189	.282	.284	1	.369	
	Sig. (2-tailed)		.666	.797	.819	.373	.254	.413	.222	<.001	.003	.123	.068	.163	.497	.833	.311	.129	.022	.021	<.001	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	
Islam Komunitas Organisasi (K)	Pearson Correlation	.372	.685	.741	.642	.740	.646	.747	.650	.704	.594	.793	.763	.667	.667	.662	.701	.724	.388	.277	.369	1
	Sig. (2-tailed)		.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	.024	.002	<.001
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.908	19

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X

[illegible]

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.940	20

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Koefisien Korelasi

Correlations			
		Iklim Komunikasi Organisasi (X)	Kepuasan Kerja (Y)
Iklim Komunikasi Organisasi (X)	Pearson Correlation		.596**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	6	6
Kepuasan Kerja (Y)	Pearson Correlation	.596**	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	6	6

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	38.480	7.880		.000
	Iklim Komunikasi Organisasi (X)	.604	.102	.596	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.596 ^a	.356	.346	8.467

6.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	eta		
1	(Constant)	38.480	7.880		4.883	.000
	Iklim Komunikasi Organisasi (X)	.604	.102	.596	5.944	.000

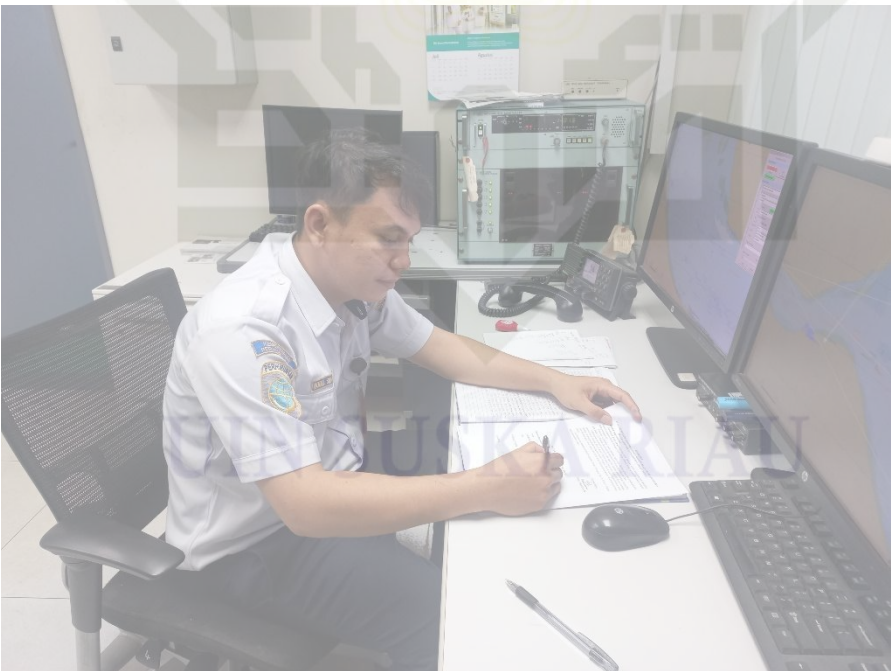
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Lampiran 6 : Dokumentasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.