



Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang

Sulpan Ariyanto¹, M. Kurniawan², Adie Kurbani³

^{1,2,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas PGRI Palembang

Abstract

Received: 19 Desember 2023

Revised: 02 Januari 2024

Accepted: 09 Januari 2024

This study aims to identify and analyze the influence of job characteristics and interpersonal communication on employee job satisfaction in Class 1 Navigation District Palembang. The research methodology used in this study is associative quantitative method. The population of the study consists of 126 employees from Class 1 Navigation District Palembang. The sample was taken using a non-probability sampling technique (exhaustive sampling), with the entire population being included as the sample. Data analysis was conducted using simple regression analysis, multiple regression analysis, coefficient of determination analysis, as well as t-test and F-test. The results of the study indicate that job characteristics have a significant partial influence on job satisfaction in Class 1 Navigation District Palembang, as supported by hypothesis one (H1). Additionally, interpersonal communication also has a significant partial influence on employee job satisfaction in Class 1 Navigation District Palembang, in line with hypothesis two (H2). Furthermore, the results show that jointly, job characteristics and interpersonal communication have a significant influence on employee job satisfaction in Class 1 Navigation District Palembang, in accordance with hypothesis three (H3).

Keywords: Job Characteristics, Interpersonal Communication, Job Satisfaction

(* Corresponding Author: sulpanariyanto@gmail.com

How to Cite: Ariyanto, S., Kurniawan, M., & Kurbani, A. (2024). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10499697>.

PENDAHULUAN

Ruang lingkup Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam mengendalikan keseluruhan aspek industrial, baik itu perusahaan maupun aktif dalam kendali organisasi. Meskipun teknologi berkembang dengan sangat pesat sehingga memberikan dampak terhadap tingkatan penggunaan sumber daya manusia semakin rendah. Untuk solusinya, banyak sekali perusahaan yang bersaing demi mencapai kemajuan perusahaan dan itu didapatkan dengan adanya sumber daya manusia yang kreatif, terampil serta mampu diandalkan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya Sumber Daya Manusia yang terampil maka tidak akan ada kemajuan dalam perusahaan tersebut, Oleh karena itu pegawai merupakan aset serta faktor terpenting yang memberikan kemajuan dan dampak langsung dalam daya saing untuk mewujudkan keberhasilan perusahaan.

Sumber Daya Manusia merupakan pelaku utama yang memiliki peranan untuk mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan, setiap pegawai memiliki peranan tersendiri dalam mewujudkan hal tersebut, oleh karena itu terdapat sikap serta sifat berbeda yang dimiliki oleh setiap pegawai terhadap pekerjaannya. Sikap ini dapat merujuk pada prestasi kerja, kesetiaan serta loyalitas pada pekerjaan yang

dibebankan terhadapnya. Sikap-sikap pegawai yang sering diperhatikan yaitu kepuasan kerja, produktivitas kerja, stress kerja dan frustrasi yang ditimbulkan oleh pekerjaan, rekan kerja, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, hingga komunikasi antar pegawai.

Robbins (Busro, 2020:101) mendefinisikan tentang Kepuasan Kerja merupakan sikap dan tanggapan seorang pegawai pada pekerjaan yang dilakukannya, sikap umum tersebut meliputi perasaan positif serta perasaan senang yang dirasakan oleh pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi biasanya cenderung semangat dan senang dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan perusahaan kepadanya. Oleh karena itu kepuasan kerja pegawai memiliki peranan sangat penting dan harus menjadi titik fokus serta pemenuhan yang tidak bisa diabaikan oleh perusahaan.

Karakteristik pekerjaan dan komunikasi interpersonal merupakan salah satu konsep yang selalu berkaitan yang dimana hal ini akan memberikan dampak terhadap tingkat kepuasan kerja individu. Karakteristik pekerjaan tidak akan berjalan sesuai dengan target dan tepat waktu apabila tidak terdapat komunikasi antar pegawai dalam tercapainya sasaran dan kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang merupakan instansi yang bergerak di bidang pelayanan kelautan dibawah naungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut dengan tugas dan fungsi demi terjaganya kesejahteraan dan keselamatan pelayaran yang areanya telah ditentukan.

Berdasarkan hasil tinjauan yang dilakukan langsung pada kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang, maka peneliti menemukan permasalahan pada penurunan tingkat kepuasan kerja pegawai yang disebabkan oleh faktor karakteristik pekerjaan dan komunikasi interpersonal. Dimana terdapat beberapa pegawai yang mengeluh tentang tugas yang kurang sesuai dengan posisi yang ditempati, antara pekerjaan dan karakteristik pekerjaan yang diberikan membuat pegawai kurang mampu dalam menyelesaikannya. Serta adanya kesalahpahaman antar beberapa pegawai yang menyebabkan komunikasi berjalan kurang lancar dan berdampak pada kesalahan-kesalahan dalam bekerja.

Bangun (2012:99) menilai bahwa karakteristik pekerjaan merupakan tahapan dalam mengenal aspek maupun sifat dalam pekerjaan yang meliputi tugas-tugas, tanggung jawab serta wewenang yang di tuntutan dalam menjalankan pekerjaan. Sedangkan Rogers (Ngalimun, 2018:3) yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal yaitu komunikasi pada proses pelaksanaannya dilakukan oleh dua orang atau lebih, dalam proses pelaksanaannya bisa dilakukan secara langsung maupun secara virtual dan biasanya bersifat tertutup maupun sangat rahasia. Salah satu aspek terpenting yang harus dilakukan perusahaan dalam pemenuhan tingkat kepuasan kerja pegawai yaitu dengan memperhatikan karakteristik pekerjaan yang diberikan serta memberi fasilitas komunikasi interpersonal yang layak, baik dan efektif terhadap pegawai. Perusahaan dapat memberikan otonomi dan tugas yang beraneka ragam, serta memberikan umpan balik yang mampu menciptakan peluang dan kenaikan jabatan yang jelas dan terstruktur. Perusahaan juga bisa memberikan pemenuhan terhadap komunikasi interpersonal yang efektif dengan mengadakan pelatihan komunikasi dan kerja sama tim, membuat lingkungan kerja yang kreatif dan nyaman, serta memberikan motivasi baik itu dari rekan kerja maupun atasan.

Berdasarkan hasil observasi terhadap fenomena yang ditemukan, maka penulis tertarik untuk mencari solusi permasalahan sehingga melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang”**

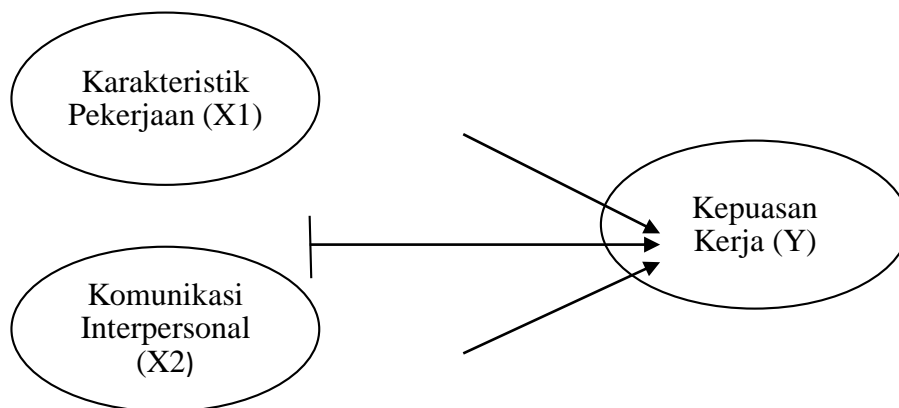
METODE

Pendekatan penelitian yang menggunakan nilai, angka ataupun data hitung dan ditujukan untuk populasi atau sampel tertentu, metode penelitian menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif asosiatif ataupun menggunakan angka yang bertujuan untuk dapat menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti menggunakan metode kuantitatif (asosiatif) sebab data yang diuji dalam penelitian bersifat angka dan analisis data bersifat statistik software SPSS v.25.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang yaitu sebanyak 126 orang. Sampel pada penelitian ini menggunakan *non probability sampling* (sampel jenuh) yang dimana sampel jenuh ini mengambil dari keseluruhan jumlah populasi yaitu sebanyak 126 orang pegawai.

Jenis pengumpulan data, Data primer ialah data yang didapatkan dari jawaban responden yang berupa pengisian kuisisioner yang dimana data diambil langsung dari obyek penelitian dan membagikan kuisisioner dengan responden yaitu pegawai yang bekerja di Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang. Data penelitian yang digunakan merupakan data ini mengacu oleh informasi saat di peroleh langsung dengan peneliti berkaitan dengan variabel keterkaitan pada tujuan tertentu. Teknik pengumpulan data yaitu, kuesioner atau angket. Teknik analisis data adalah regresi linier sederhana, regresi linear berganda dan koefisien determinasi.



Sumber, dimodifikasi oleh penulis 2023

Gambar Kerangka Pikir

Analisa Antara Variabel Sebagai Berikut:

Gambar kerangka berfikir diatas menjelaskan diduga bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan (X1) dan kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal (X2) Serta kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh

karakteristik pekerjaan dan komunikasi interpersonal. Karena Karakteristik Pekerjaan yang sesuai dan komunikasi kerja yang baik dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai, begitupula sebaliknya, jika karakteristik pekerjaan tidak sesuai serta komunikasi yang kurang baik dapat mempengaruhi ketidak-puasan pegawai.

Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2019:99) Hipotesis yaitu sebuah dugaan sementara terhadap masalah dalam penelitian yang dimana pernyataan masih belum valid, untuk mengetahui kebenarannya harus dilakukan pengujian secara empiris;

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah yang peneliti sampaikan diatas, maka dapat ditemukan beberapa hipotesis, yaitu;

- H1 : Diduga karakteristik pekerjaan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) Pegawai pada Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang.
- H2 : Diduga komunikasi interpersonal (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang.
- H3 : Diduga karakteristik pekerjaan (X1) dan komunikasi interpersonal (X2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Regresi Linear Sederhana

Yaitu ditujukan untuk menghubungkan antara variabel independent dengan variabel dependen dengan mengetahui nilai positif dan negatif. Berikut hasil dari uji regresi linear sederhana yang telah dilakukan:

Tabel Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana (X1 terhadap Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1					
	(Constant)	25.094		5.617	.000
	Kepuasan Kerja (X1)	.767	.108	.539	.000

a. Variabel Dependen: Kepuasan Kerja

Sumber data diolah SPSS v.25 2023

$$Y = 25,094 + 0,767 + 0,108$$

Berdasarkan hasil olah data diatas, diketahui hasil uji regresi linier sederhana variabel Karakteristik Pekerjaan dengan nilai konstanta sebesar 25,094 artinya apabila nilai variabel karakteristik pekerjaan adalah 0 maka konsisten variabel kepuasan kerja adalah sebesar 25,094 sedangkan koefisien regresi karakteristik pekerjaan sebesar 0,767 artinya jika karakteristik pekerjaan mengalami perubahan 1% maka kepuasan kerja mengalami perubahan sebesar 25,871 semakin terstruktur karakteristik pekerjaan yang diberikan maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Tabel Analisis Regresi Sederhana (X2 Terhadap Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
(Constant)	17.056	3.755		4.542	.000
Komunikasi Interpersonal (X2)	.977	.092	.691	10.640	.000

Variabel dependen: Kepuasan Kerja

Sumber data SPSS v.25 2023

Berdasarkan hasil di atas Komunikasi Interpersonal diperoleh hasil $Y = 17,056 + 0,977X$. Konsatanta sebesar 17,056 dimaksudkan bahwa apabila nilai variabel Komunikasi Interpersonal sebesar 0 maka konsistensi variabel kepuasan kerja adalah tetap yaitu 17,056, sedangkan apabila Komunikasi Interpersonal bertambah 1% maka hasil dari kepuasan kerja akan meningkat sebesar 18,033.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	12.319	4.155		2.965	.004
	Karakteristik Pekerjaan (X1)	.278	.113	.195	2.459	.015
	Komunikasi Interpersonal (X2)	.812	.112	.574	7.222	.000

a. Variabel dependen: Kepuasan Kerja

Tabel Analisis Regresi Linear Berganda

Sumber diolah SPSS 2023

Hasil diatas menunjukkan bahwa terdapat sebuah persamaan yang menggambarkan hubungan antara karakteristik pekerjaan dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja pegawai dengan hasil sebagai berikut:

$$Y = 12,319 + 0,278X_1 + 0,812X_2$$

Berdasarkan tinjauan diatas, disimpulkan bahwa:

1. Nilai a sebesar 12,319 mengindikasikan bahwa jika tidak ada karakteristik pekerjaan dan komunikasi interpersonal, kepuasan kerja tidak mengalami perubahan atau tetap konsisten.
2. Koefisien regresi karakteristik pekerjaan sebesar 0,278 mengindikasikan bahwa adanya karakteristik pekerjaan yang tepat dan benar berdampak positif terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai. Asumsinya adalah variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi komunikasi interpersonal sebesar 0,812 mengindikasikan bahwa baiknya komunikasi interpersonal berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Asumsinya adalah variabel independen lainnya memiliki pengaruh yang konstan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.502	.494	5.442

Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Karakteristik Pekerjaan

Sumber data diolah SPSS V.25 2023

Berdasarkan tabel diatas menyatakan bahwa nilai R Square sebesar 0,502 Atau 50,2%. Hal ini menyatakan bahwa variabel dependen mampu menjelaskan 50,2% Dari variabel. Sedangkan 50,8% Sisanya dijelaskan oleh faktor yang lainnya.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (t)

Hasil uji parsial atau uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel yang terdapat dibawah ini, dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa:

Tabel Hasil Uji Parsial (t) (X1 terhadap Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25.094	4.468		5.617	.000
Kepuasan Kerja (X1)	.767	.108	.539	7.125	.000

a. Variabel Dependen: Kepuasan Kerja

Sumber data diolah SPSS v.25 2023

Tabel Analisis Regresi Sederhana (X2 Terhadap Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.056	3.755		4.542	.000
Komunikasi Interpersonal (X2)	.977	.092	.691	10.640	.000

Variabel dependen: Kepuasan Kerja

Sumber data SPSS v.25 2023

Keterangan:

1. Pengujian Hipotesis 1 (H1)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan (X1) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 dan karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari tingkat yang ditetapkan (0,05), maka hipotesis H1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Pengujian Hipotesis 2 (H2)

Didapatkan hasil bahwa variabel komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan output dari hasil variabel X2 diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai signifikansi $0,000 > 0,05$. Hal itu menunjukkan bahwa hipotesis H2 diterima, sehingga dengan kesimpulan bahwa variabel komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Uji Simultan (F)

Uji Simultan (F) ditujukan untuk menentukan apakah ada pengaruh yang signifikan secara keseluruhan dari semua variabel independen yang digunakan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Adapun hasil uji F pada penelitian ini yaitu:

Tabel Hasil Uji Simultan (F)

<i>ANOVA^a</i>					
<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regresi</i>	3667.749	2	1833.874	61.925	.000 ^b
<i>Residual</i>	3642.576	123	29.614		
<i>Total</i>	7310.325	125			

Sumber data diolah SPSS v.25 2023

Diketahui hasil dari tabel tersebut bahwa uji F memiliki nilai sebesar 61,925 dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa secara simultan seluruh variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang didapatkan bahwa Karakteristik Pekerjaan dan Komunikasi interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja pada Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap kepuasan Kerja

Hasil hipotesis satu (H1) bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. berdasarkan hasil uji statistik dalam penelitian bahwa variabel karakteristik pekerjaan memiliki nilai sebesar 0,000 dan nilai koefisien 7,125. Nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan hasil tersebut maka H1 diterima.

Menurut Sinambela (2016:52) menerangkan bahwa karakteristik pekerjaan ialah sifat pekerjaan yang menjadi kewajiban pegawai yang didalamnya merangkul keanekaragaman tugas. Dalam penelitian ini diketahui bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang.

Menurut Robbins (Busro:2018) Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang diterima oleh dan dapat dirasakan oleh pegawai sesuai dengan penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Pada penelitian ini dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja pegawai sudah dirasakan oleh pegawai dengan baik dan hal ini telah dibuktikan pada kuesioner yang telah disebar sebelumnya. Hasil penelitian yang didapat yaitu sejalan dengan Herzberg (Ananda, 2018:72) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif yang dirasakan oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Karakteristik pekerjaan yang terstruktur dan tersusun dengan baik dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pada penelitian ini diketahui bahwa pengawasan yang tidak terlalu ketat dapat menjadi sumber kebebasan sehingga pegawai merasa leluasa dalam menjalankan tugasnya dan berdampak positif pada kepuasan yang dirasakan oleh pegawai.

Hasil penelitian ini dapat menjadi perbandingan atau tolak ukur pada penelitian yang dilakukan oleh Putri Burhami, Rini Sarianti, Dessi Susanti (2018) yang menunjukkan hasil “tidak terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja”.

Dan hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Prassuari, Hamdi, & Bairizki (2019) yang menunjukkan hasil bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, hal ini diketahui dari hasil pengujian yang telah dilakukan pada penelitian ini. Dari hasil uji statistik yang dilakukan variabel komunikasi interpersonal diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien 10,640. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai maka H2 diterima. Dengan persepsi apabila komunikasi interpersonal berjalan dengan baik, maka hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian yang serupa dilakukan oleh Sateguh, M., Rismansyah, R., & Novalia, N (2023), yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

3. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa Karakteristik pekerjaan dan komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Dari hasil uji statistik yang dilakukan dalam penelitian ini bahwa variabel independen diketahui berpengaruh signifikan sebesar 0,015 dimana nilai tersebut $< 0,05$ dan hipotesis diterima, nilai koefisien sebesar 61,925 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan teori yang dikemukakan Herzberg (Busro, 2020:110) tentang kepuasan kerja, salah satu indikator yang dapat mengukur ataupun mempengaruhi kepuasan kerja yaitu adanya jenis pekerjaan itu sendiri (karakteristik pekerjaan) dan komunikasi antar rekan kerja (komunikasi interpersonal).

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan hasil tersebut maka H3 diterima.

KESIMPULAN

Pengaruh karakteristik pekerjaan dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang yang telah dijadikan peneliti sebagai tempat dan objek. Pada penelitian ini ditujukan yaitu guna mendapatkan manfaat baik itu secara akademis maupun secara praktik. Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil uji H1 variabel karakteristik pekerjaan memiliki nilai sebesar 0,000 dan nilai koefisien 7,125. Nilai sig 0,000 < 0,05 membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang.
2. Hasil uji H2 variabel komunikasi interpersonal diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien 10,640 menyatakan bahwa komunikasi interpersonal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang.
3. Hasil uji H3 variabel independen diketahui berpengaruh signifikan sebesar 0,015 dimana nilai tersebut < 0,05 membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan dan komunikasi interpersonal berpengaruh secara simultan atau secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang.

SARAN

Berdasarkan pengalaman dari penelitian ini, maka peneliti menemukan keterbatasan dan diharapkan kepada penelitian selanjutnya dengan saran yaitu:

1. Bagi penelitian selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian hal yang sama tentang pengaruh karakteristik pekerjaan dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja pegawai diharapkan untuk menambah variabel penelitian supaya penelitian selanjutnya mendapatkan kesempurnaan dan dengan variabel yang lebih bervariasi yaitu seperti budaya organisasi, kedisiplinan, kompetensi, profesionalisme, maupun hubungan antar rekan kerja dan lain sebagainya.
2. Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang diberikan untuk Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang yaitu;
 - a. Perusahaan diharapkan mampu memberikan keleluasaan, kekeluargaan, umpan balik atas pencapaian tugas, serta apresiasi terhadap pegawai dan hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja, kelancaran dalam berkomunikasi serta kejelasan dalam pekerjaan yang dirasakan oleh pegawai.

REFERENSI

- Ananda, S. S. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Burhami, P., Sarianti, R., & Susanti, D. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. *EcoGen*, 809-810.
- Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Falah, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan CV SYNTAX Corporation Indonesia. *Equivalent : Jurnal Sosial Teknik*, 29-39.
- FEB UPGRI, P. (2022). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Palembang: FEB Universitas PGRI.

- Ghozali, I., & Ratmono, D. (2017). *Analisis Multivariat dan Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan Eviews 10 (2nd ed)*. Diponegoro: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ismelda, P., & Suryalena. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru). *JOM FISIP*.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Ngalimun. (2018). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Prassuari, P. Y., Hamdi, N., & Bairizki, A. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Valid : Jurnal Ilmiah*.
- Priyatno, D. (2020). *Olah Data Sendiri Analisis Regresi Linier Dengan SPSS dan Analisis Data Panel Dengan Eviews Umum*. Yogyakarta: ANDI.
- Sari, E. P. (2017). *Pengaruh Stress Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Surya Sembada Surabaya*. Surabaya: Jurnal Ilmu Manajemen.
- Sateguh, M., Rismansyah, R., & Novalia, N. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang: Komunikasi Interpersonal, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja. *Jurnal GeoEkonomi*, 14(1), 115-127.
- Sinambela, L. P. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudaryo, Y. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sujarweni, W. V. (2020). *Metodelogi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kedua*. Jakarta: Kencana Prenada Group.