Vol. 3, No. 1, 2025 (E-ISSN: 3046-6059)

**PEMAKALAH**

**Jurnal Penelitian Manajemen Akuntansi Berkala Ilmiah**

# PENGARUH KOMUNIKASI DAN TATA RUANG KANTOR TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOIAL PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KOTA PEMATANGSIANTAR

**Deni Christian Silitonga[1)] Darwin Lie[2)] Marisi Butarbutar[3)] Sudung Simatupang[4)]**

Program Studi Manajemen, STIE Sultan Agung, Jalan Surabaya No. 19, Kota Pematang Siantar, Sumatera Utara, 21118, Indonesia.

*E-mail: deny02silitonga@gmail.com, [2]xxx@xxxx.xxx

Korespondensi: Deni Christian Silitonga

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah: 1. Gambaran komunikasi, tata ruang kantor dan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar. 2. Pengaruh omunikasi, tata ruang kantor dan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan.Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang berjumlah 41 pegawai. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Uji instrumen penelitian yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas.Teknik analisis data terdiri dari uji normalitas, analisis deskriptif kualitatif dan analisis kuantitatif. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Komunikasi,tata ruang kantor dan kepuasan kerja pegawai sudah baik. 2. Terdapat pengaruh positif antara komunikasi dan tata ruang kantor terhadap kepuasan keja pegawai baik secara semultan maupun parsial. 3. Terdapat hubungan yang kuat dan positif antara komunikasi dan tata ruang kantor dengan kepuasan kerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Kemudian tinggi rendahnya nilai koefisien determinasi menunjukkan baik tidaknya kepuasan kerja pegawai. 4. Hipotesis H0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara peran komunikasi dan tata ruang kantor terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial. Adapun saran dari hasil penelitian ini adalah: 1. Untuk meningkatkan komunikasi sebaiknya pegawai diberikan kewenangan dalam menyampaikan usulannya dan mempererat hubungan yang baik terhadap rekannya dengan saling berinteraksi dan bertukar informasi mengenai pekerjaan. 2 Untuk meningkatkan tata ruang kantor sebaiknya pegawai menanamkan sikap jujur dalam bekerja dan pegawai lebih serius saat bekerja dengan menghargai rekan kerjanya yang lain dengan menciptakan budaya kerja yang lebih kondusif serta saling mendukung3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja sebaiknya pimpinan instansi mampu mengontrol pekerjaan para pegawai melalui masing-masing kepala bidangnya dan pegawai mampu membangun hubungan yang baik dengan rekan kerjanya untuk meningkatkan kerja sama dalam melaksanakan tugas.

**Kata kunci**: Komunikasi, Tata Ruansg Kantor, Kepuasan Kerja

. ***ABSTRACT***

*The purposes of this study are: 1. To determine the effect of communicstion and office layout on job satisfaction at Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan and Perlindungan Anak in Pematang Siantar City. 2. To determine the communicstion and office layout on job satisfaction at Dinas Sosial*

*Pemberdayaan Perempuan and Perlindungan Anak in Pematang Siantar City either simultaneously or partially.*

*The study uses a library research design and field research. The population in this study were all civil servants at Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan and Perlindungan Anak in Pematang Siantar City, totaling 41 employees. The types of data used in this study are qualitative and quantitative data. Sources of data used are primary data and secondary data. Data was collected by questionnaires, interviews and documentation. The test instruments used are validity and reliability test. Data analysis techniques consist of normality test, qualitative descriptive analysis and quantitative analysis.*

*The results of this study can be concluded as follows: 1. The communication, office layout and job satisfaction is good. 2.There is positive influence between comunnication and office layout on job satisfaction at Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak in Pematang Siantar City either simultaneously or particially. 3. The results of the correlation coefficient analysis show that there is moderately high and positive correlation between the communication and office layout with job satisfaction at Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak in Pematang Siantar City. Then the value of the coefficient of determination shows whether job satisfaction at Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak in Pematang Siantar City is good. 4. $H_0$ is rejected, meaning that there is positive and significant influence between the communication and office layout on job satisfaction at Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak in Pematang Siantar City either simultaneously or partially.*

*The suggestions from the results of this study are: 1. To improve communication, employees should be given the authority to convey their suggestions and strengthen good relationships with colleagues by interacting and exchanging information about work. 2. To improve the office layout, employees should instill an honest attitude at work and employees should be more serious when working by respecting their other colleagues by creating a more conducive and mutually supportive work culture. 3. To improve job satisfaction, agency leaders are able to control the work of employees through their respective heads of departments and employees are able to build good relationships with their colleagues to increase cooperation in carrying out their duties..*

***Keywords:*** *Communication,Office Layout, office layout*.

| | | | |
|---|---|---|---|
| *Riwayat Artikel* | *Diterima: xx-xx-xxxx* | *Disetujui: xx-xx-xxxx* | *Dipublikasikan: xx-xx-xxxx* |

**Copyright ©2023, Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyakarakat (LPPM) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung**

## PENDAHULUAN

Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar merupakan salah satu instansi Pemerintah yang bergerak di bidang bantuan sosial perempuan dan perlindungan anak serta program keluarga harapan (PKH) dari pemerintahan untuk kesehjahteraan masyarakat yang kurang mampu.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu perasaan yang mempunyai nilai bagi pegawai terhadap keadaan pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan pegawai yang dilandasi dengan peraturan yang telah ditetapkan instansi.Dimensi kepuasan kerja pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar yaitu dimensi kepuasan diukur melalui pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja. Berdasarkan hasil observasi ternyata kepuasan kerja pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar kurang optimal. Hal ini dapat terlihat dalam unsur dukungan yang diberikan kepada bawahan, masih kurangnya dukungan atasan kepada pegawai saat melakukan tugasnya dikarenakan tugas pimpinan banyak dan sering keluar kota sehingga dukungan terhadap pegawai kurang optimal. Pada dimensi rekan kerja pada unsur kerja sama, hal ini dikarenakan dimana terdapat 3 pegawai yang kurang baik dalam melakukan pekerjaan dengan bersama-sama, seperti adanya pegawai yang kurang bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam melakukan suatu tugas

Salah satu faktor yang diindikasikan mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi. Hal ini sejalan dengan pendapat (Lubis *et al*, 2016), yang menyatakan bahwa komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan seberapa jauh orang-orang dapat bekerja sama secara efektif dan efisien untuk mdncapai tujuan.

Adapun fenomena komunikasi adalah pada dimensi komunikasi ke atas, pegawai belum mampu menyampaikan permasalahan yang mereka hadapi dalam bekerja. Selanjutnya pada dimensi komunikasi horizontal dikarenakan masih terdapat pegawai yang kurang melakukan interaksi dengan sesama pegawai saat bekerja dan pegawai dituntut untuk fokus pada pekerjaannya serta dalam menyampaikan informasinya yang kurang jelas dan terkadang informasi yang disampaikan tidak tepat waktu.

Selain komunikasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah tata ruang kanntor. Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh (Pratiwi *et al*, 2019), yang menyatakan bahwa tata ruang kantor harus dikelolah dengan baik agar tata ruang kantor dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Adapun fenomena tata ruang kantor adalah pada dimensi tertutup/terpisah pada indikator tingkat pengawasan, dima ruang yang ditempati pimpinan berbeda sehingga komunikasi langsung antar pegawai kurang lancar begitu pula pengawasan disaat bekerja menjadi sulit. Pada dimensi tata ruang kantor terbuka pada indikator konsentrasi pegawai dalam bekerja belum optimal, hal ini dikarenakan ruangan kerja yang mencakup meja, ruang rapat, dan untuk bersosialisasi, desain ruangan terbuka yang dikenal dengan desain ruangan tanpa sekat, mudah terjalinnya komunikasi antar pegawai namun menimbulkan ketidak nyamanan saat

**Copyright ©2023, Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyakarakat (LPPM) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung**

bekerja. hal ini dikarenakan masih terdapat 5 orang pegawai belum dapat menjaga sifat kondusif dan konsentrasi saat melakukan pekerjaan, kesan modern dan membaurkan pegawai sehingga mudah menimbulkan kebisingan.

Sesuai dengan penjelasan latar belakang di atas menunjukkan adanya masalah antara fenomena dengan kenyataan. Serta teori mengatakan bahwa komunikasi dan tata ruang kantor mempengaruhi kepuasan kerja pegawai oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar.

Menurut latar belakang, maka penulis mengidentifikasi masalah penelitian bahwa:

1. Kepuasan kerja belum optimal, hal ini dikarenakan pegawai kurang memahami standar kerja didalam instansi.
2. Pengawasan belom optimal hal ini diindikasikan kurangnya dukungan atasan kepada pegawai dikarenakan tugas pimpinan banyak dan sering keluar kota sehingga pegawasan terhadap pegawai kurang.
3. Masih kurangnya kerjasama antar rekan kerja yang mengindikasikan bahwa terdapat beberapa pegawai masih kurang bekerja sama antar rekan kerja dalam melaksanakan suatu tugas.
4. Komunikasi Belum Optimal, hal ini diindikasikan oleh hubungan yang terjalin antara pimpinan dan pegawai kurang harmonis.
5. Terdapat pegawai yang masih kurang berani memberikan usulan, laporan maupun permasalahan yang terjadi, hal ini dikarenakan masih ada keraguan pegawai dan ketakutan untuk memberikan pandangan dan dilema dalam pekerjaan kepada atasan.
6. Kurangnya dalam berinteraksi antara sesama pegawai, hal ini diindikasikan beberapa pegawai dalam bekerja dituntut agar fokus.
7. Tata ruang kantor belum optimal, hal ini diindikasikan karena masih banyak pegawai yang beraktivitas pada lingkungan yang kurang kondusif, dan penataan ruang yang kurang mendukung sehingga menyebabkan kepuasan kerja menurun.
8. Kurangnya pengawasan pimpinan dan komunikasi dengan para pegawai, hal ini dikarenakan penataan ruangan yang tertutup interaksi antar pegawai kurang efektif.
9. Kurangnya konsentrasi pegawai hal ini diindikasikan oleh ruangan kantor yang memiliki kesan modern dan membaur yang menimbulkan kebisingan dari pegawai lain.

Menurut identifikasi masalah, maka penulis merumuskan masalah yaitu:

1. Bagaimana gambaran komunikasi, tata ruang kantor, dan kepuasan kerja pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar
2. Bagaimana pengaruh komunkasi, tata ruang kantor, dan kepuasan kerja pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

Lalu tujuan dalam penelitian ini yakni:

1. Untuk mengetahui gambaran komunikasi, tata ruang kantor, dan kepuasan kerja pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan

Copyright ©2023, Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyakarakat (LPPM) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung

Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi tata ruang kerja, dan kepuasan kerja pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

## LANDASAN TEORI

### Manajemen

(Wibowo, 2019), manajemen merupakan proses pemanfaatan sumber daya organisasi dengan menggunakan orang lain dalam mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sinambela, 2018) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolahan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

### Komunikasi

(Lubis *et al.*, 2018), komunikasi adalah proses dimana seseorang/komunikator menyampaikan perangsang-perangsang (biasanya berupa lambang-lambang dalam bentuk kata-kata) untuk mengubah tingkah laku orang lain/komunikan.

### Tata Ruang Kantor

(Refida Erika *et al.*, 2023), tata ruang kantor merupakan kegiatan penyusunan atau penataan alat-alat kantor, mesin dan peralatan yang berada di dalam ruangan kantor seperti penempatan meja, kursi lemari dan peralatan kantor lainnya. Penataan ruang kantor yang rapi dan teratur dapat memberikan rasa puas dan nyaman dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### Kepuasan kerja

(Wibowo, 2011) kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja

### Pengaruh Komunikasi terhadap Kpuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu ukuran dari kualitas kehidupan dalam organisasi dan akan menjadi prediksi yang tidak baik apabila kepuasan kerja tidak menyebabkan peningkatan kineja. Komunikasi di dalam sebuah perusahaan sangat perlu diperhatikan oleh seluruh karyawan maupun atasan. Selanjutnya kepuasan kerja dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu komunikasi.

Seperti halnya dengan yang dijelaskan oleh (Lubis *et al*, 2016), komunikasi yang lancar antar pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alas an untuk menyukai jabatannya. Dalam pendapat ataupun hal ini kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja. Komunikasi yang baik maupun meningkatkan kepuasan kerja dan menunjang kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa komunikasi mempengaruhi kepuasan kerja yang ada di dalam organisasi maupun instansi. Dengan terjalinnya komunikasi yang baik di dalam dalam organisasi maupun instansi, maka hal tersebut juga akan menimbulkan kepuasan kerja bagi para pegawai

### Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Kepuasan Kerja

Selain komunikasi, tata ruang kantor juga mempengaruhi kepuasan kerja

Copyright ©2023, Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyakarakat (LPPM) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung

pegawai. Tata ruang kantor merupakan suatu seni mengatur ruangan serta perabotan, mesin, dan perlengkapan di dalam ruangan kantor yang tersedia untuk memberikan rasa nyamanan bagi pelaksanaan kerja dan mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga aktivitas dapat berjalan dengan lancar

Pengaruh tata ruang kantor terhadap kepuasan kerja pegawai diperkuat dalam jurnal penelitian oleh (Pratiwi *et al*, 2019),menunjukkan bahwa tata ruang kantor berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Tata ruang kantor menjelaskan bagaimana penggunaan ruangan secara efektif serta mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, maupun memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai.

**Hipotesis**

Berdasarkan pada penjelasan di atas, maka hipotesis dapat diajukan adalah seperti dibawah ini:

1. H0 = 0, artinya komunikasi dan tata ruang kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerjai baik secara simultan maupun parsial.
2. Ha ≠ 0, artinya komunikasi dan tata ruang kantor tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial

## METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (*library research*) dan lapangan (*Field Research*). Objek penelitian adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar. Tempat penelitian pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar. Jln Dahlia No. 4, Simarito, kecamatan Siantar Barat, Kota Pematangsiantar. Sumatera Utara 21111. Fax: 23541. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS pada Kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar yang berjumlah 41 orang dan seluruhnya dijadikan sebagai sampel. Jenis data yang digunakan ialah data kualitatif dan kuantitatif serta sumber data yang digunakan ialah data primer dan data sekunder.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengelompokkan kriteria jawaban rata-rata responden untuk mendeskripsikan jawaban responden secara kualitatif dengan menggunakan tabel berikut:

**Tabel 1. Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden**

| Nilai Interval | Kategori | | |
|---|---|---|---|
| | Komunikasi (X1) | Tata Ruang Kantor (X2) | Kepuasan Kerja (Y) |
| **1,00-1,80** | Sangat Tidak Baik | Sangat Tidak Baik | Sangat Tidak Baik |
| 1,81 – 2,60 | Tidak Baik | Tidak Baik | Tidak Baik |
| 2,61 – 3,40 | Cukup Baik | Cukup Baik | Cukup Baik |
| 3,41 – 4,20 | Baik | Baik | Baik |
| 4,21 – 5,00 | Sangat Baik | Sangat Baik | Sangat Baik |

Sumber: Sugiyono (2013)

### Gambaran Komunikasi pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar

Copyright ©2023, Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyakarakat (LPPM) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung

Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa komunikasi pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar berada pada nilai rata-rata 3,79 dengan kriteria jawaban baik. rata-rata tertinggi dengan nilai 3,93 engan kriteria jawaban baik pada dimensi komunikasi diagonal pada indikator komunikasi antar pegawai pada tingkatan dan bagian yang berbeda dan untuk nilai terendah berada pada dimensi komunikasi horizontal dengan komunikasi antar pegawai pada tingkatan dan bagian yang sama berada pada rata-rata 3,38 dengan kriteria cukup baik.

**Gambaran Tata Ruag Kantor pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar**

Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa rata-rata tata ruang kantor pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar berada pada 3,76 dengan kriteria jawaban baik. kemudian nilai tertinggi dengan rata-rata 3,88 dengan kriteria jawaban baik yaitu pada tata ruang kantor tertutup/terpisah dengan indikator biaya pemeliharaan. Untuk nilai terendah rata-rata sebesar 3,37 dengan kriteria jawaban cukup baik yaitu pada tata ruang kantor terbuka dengan indikator konsentrasi kerja.

**Gambaran Kepuasan Kerja pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar**

Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa kepuasan kerja berada pada rata-rata 3,77 dengan kriteria jawaban baik. nilai rata-rata tertinggi berada pada dimensi pekerjaan itu sendiri indikator tugas yang menantang yang diberikan instansi berada pada rata-rata 3,95 dengan kriteria jawaban baik. sedangkan nilai terendah sebesar 3,39 dengan kriteria jawaban cukup baik pada dimensi rekan kerja pada indikator kerja sama.

**Analisis Deskriptif Kuantitatif**

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan tata ruang kantor terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dimana X yaitu komunikasi dan tata ruang kantor sedangkan Y adalah kepuasan kerja. Maka perhitungan menggunakan program SPSS untuk memperoleh nilai a dan b dengan notasi sebagai berikut:

**Tabel 2.Hasil Regresi Linear Berganda**

***Coefficients[a]***

| *Model* | | *Unstandardized Coefficients* | | *Standardized Coefficients* |
|---|---|---|---|---|
| | | ***B*** | ***Std. Error*** | ***Beta*** |
| 1 | (*Constant*) | **15,099** | 6,360 | |
| | Komunikasi ($X_1$) | **.534** | .142 | .481 |
| | Tata ruang kantor ($X_2$) | **.384** | .137 | .359 |

a. *Dependent Variable*:
Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: hasil pengolahan data (2023)

Melihat hasil pengolahan data pada Tabel 2, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $\hat{Y}$ = 15,099+ 0,534 $X_1$+ 0,384 $X_2$, artinya jika komunikasi naik satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,534 satuan, jika tata ruang kantor naik satu-satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,384 satuan, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan tata ruang kantor berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sosial Pemberdayaan

Copyright ©2023, Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyakarakat (LPPM) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung

Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar.

**Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

Perhitungan korelasi berupa derajat atau kedalaman hubungan fungsional yang menjelaskan hubungan antara perubah, dinyatakan dengan yang dinamakan korelasi yang sering disimbolkan dengan r, nilai r dapat dihitung menggunakan SPSS versi 21. Hasil korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3. Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

***Model Summary***

| *Model* | *R* | *R Square* | *Adjusted R Square* | *Std. Error of the Estimate* |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .731[a] | .534 | .509 | 5.729 |

a. *Predictors: (Constant)*, Komunikasi, Tata Kantor

b. *Dependent Variable :* Kepuasan Kerja (Y

Berdasarkan nilai koesien korelasi pada tabel tersebut, diperoleh nilai korelasi (r) = 0,731 yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif komunikasi dan tata ruang kantor dengan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar sesuai dengan kriteria korelasi pada tabel 3.

Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi (R) = 0,534, artinya tinggi rendahnya kepuasan kerja pegawai (Y) pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar sebesar 53,4% dapat dijelaskan oleh komunikasi ($X_1$) dan tata ruang kantor ($X_2$) sedangkan sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi oleh faktor lain seperti iklim organisasi, peran kepemimpinan, kerjasama tim, budaya organisasi, kompetensi pegawai, dan variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis**

**Uji Simultan (Uji F)**

Pengujian ini dilakukan secara simultan yaitu dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis, pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel komunikasi dan tata ruang kantor yang diuji berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jika Fhitung > Ftabel atau signifikan ≤ 0,05 maka H0 ditolak. Untuk menguji kebenarannya maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21

**Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

***ANOVA[a]***

| *Model* | | *Sum of Squares* | *Df* | *Mean Square* | *F* | *Sig.* |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | *Regression* | 1428.474 | 2 | 714.237 | **21.760** | **.000[b]** |
| | *Residual* | 1247.282 | 38 | 32.823 | | |
| | Total | 2675.756 | 40 | | | |

*a. Dependent Variable:* Kepuasan Kerja Pegawai

*b. Predictors: (Constant)*, Komunikasi, Tata Ruang Kantor

Berdasarkan tabel 4. di atas diperoleh nilai $F_{hitung}$ sebesar 21,760 > $F_{tabel}$ dengan (0,05 ; 2 vs 38) sebesar 3,24 atau dengan signifikan 0,000 < α 0,05, maka $H_0$ ditolak, artinya komunikasi dan tata ruang kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Lubis, *et al* 2016) dan (Pratiwi, *et al*, 2019), menyatakan bahwa komunikasi dan tata ruang kantor berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

**Uji Parsial (Uji t)**

**Copyright ©2023, Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyakarakat (LPPM) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung**

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan diterimanya atau ditolaknya hipotesis, pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel komunikasi dan tata ruang kantor yang di uji berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jika thitung > ttabel atau signifikansi ≤ 0,05 maka H0 ditolak. Untuk menguji kebenarannya maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21.

**Tabel 5. Hasil Uji t komunikasi terhadap Kepuasan Kerja**

***Coeffients[a]***

| Model | | T | Sig. |
|---|---|---|---|
| 1 | (*Constant)* | 3.781 | .001 |
| | Komunikasi | **5.508** | **.000** |

a. *Dependent Variabel:* Kepuasan Kerja

Sumber: hasil pengolahan data (2023)

Berdasarkan tabel 5. diatas, dapat dilihat nilai $t_{hitung}$ pada variabel komunikasi ($x_1$) sebesar 5,508 > $t_{tabel}$ dengan df = n-k-1 (41-1-1=39) sebesar 2.02269 atau dengan taraf signifikan 0,000 ≤ alpha 0,05, maka $H_0$ ditolak, artinya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar, sebagaimana yang dikemukakan oleh (Lubis, *et al*, 2016) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 6. Hasil Uji t Tata Ruang Kantor terhadap Kepuasan Kerja**

***Coefficients[a]***

| Model | | T | Sig. |
|---|---|---|---|
| 1 | (*Constant)* | 4.464 | .000 |
| | Tata Ruang Kantor | **4.690** | **.000** |

a. *Dependent Variabel:* Kepuasan Kerja

Sumber: hasil pengolahan data (2023)

Berdasarkan tabel 6. diatas, dapat dilihat nilai $t_{hitung}$ pada variabel tata ruang kantor ($x_2$) sebesar 4,690 sedangkan $t_{tabel}$ dengan df = n-k-1 (41-1-1=39) sebesar 2,02439 atau dengan taraf signifikan 0,002 ≤ alpha 0,05, maka $H_0$ ditolak, artinya tata ruang kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar. Sebagaimana dikemukakan oleh (Pratiwi, *et al,* 2019), dalam jurnalnya menyatakan bahwa tata ruang kantor berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

**Evaluasi Komunikasi pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar**

Pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak kota Pematangsiantar komunikasi sangat diperlukan dalam meningkatkan kepuasan kerja yang baik bagi para pegawai. Berdasarkan keempat dimensi yang terdapat pada beberapa indikator komunikasi yang digunakan dan hasil penelitian yang diperoleh maka dijelaskan bahwa komunikasi pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak kota Pematangsiantar dapat dikatakan baik, hal ini dapat dibuktikan dari hasil kuesioner yang dibagikan oleh penulis memperoleh nilai rata-rata 3,79 dengan kriteria jawaban baik. namun masih ada beberapa indikator yang dinilai baik namun masih di bawah nilai rata-rata keseluruhan.

Pada komunikasi kebawah untuk indikator pimpinan memberikan arahan kepada pegawai berada pada rata-rata 3,76 dengan kriteria baik. hal ini dapat ditingkatkan dengan cara pimpinan lebih jelas dan terarah dalam hal memberikan arahan kepada bawahan agar mudah dipahami oleh pegawai dan dilaksanakan dengan baik. namun tetap dengan kata-kata yang sopan sehingga tidak terasa sepertri perintah tetapi dianggap tugas yang harus diselesaikan.

Pada dimensi ke atas untuk indikator keterbukaan pegawai menyampaikan usulan kepada pimpinan

Copyright ©2023, Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyakarakat (LPPM) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung

berada pada rata-rata 3,39 dengan kriteria jawaban cukup baik Sebaiknya pegawai diberi kewenangan dalam menyampaikan usulannya dan pimpinan dapat lebih mendekatkan diri kepada pegawai. Selanjutnya pada dimensi horizontal dengan indikator komunikasi antar pegawai pada tingkat dan bagian yang sama berada pada rata-rata 3,37 dengan kriteria jawaban cukup baik. Sebaiknya pegawai mempererat hubungan yang baik terhadap rekan kerjanya dengan saling berinteraksi dan bertukar informasi mengenai pekerjaan pada bidangnya.

Berdasarkan evaluasi di atas, agar komunikasi berjalan dengan optimal pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar sebaiknya atasan maupun pegawai perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi agar mampu meningkatkan komunikasi yang lebih baik lagi bagi instansinya.

**Tata Ruang Kantor pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar**

Tata ruang kantor pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak kota Pematangsiantar dapat dikatakan baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner yang di bagikan kepada responden dan mendapat nilai rata-rata 3,76 dengan kriteria jawaban baik. Namun masih ada beberapa aspek yang nilainya masih dibawah nilai rata-rata untuk diperbaiki hasialnya.

Pada dimensi tata ruang kantor tertutup dengan indikator pengawasan kerja berada pada rata-rata 3,39 dengan kriteria jawaban cukup baik. Sebaiknya pegawai menanamkan di dalam pikiran pegawai tentang kejujuran dalam bekerja dikarenakan pimpinan tidak dapat selalu mengawasi setiap saat pekerjaan yang sedang dilakukan para pegawainya.

Pada dimensi tata ruang kantor terbuka dengan indikator ke komunikasi langsung antar pegawai jika menggunakan tata ruang kantor tertutup berada pada rata-rata 3,71 dengan kriteria jawab baik. Hal ini dapat ditingkatkan dengan sebaiknya pegawai lebih memperhatikan dan melayani rekan kerja sebaik mungkin agar terjalin hubungan yang baik dengan sesama pegawai. Pada indikator konsentrasi kerja berada pada rata-rata 3,37 dengan kriteria jawaban cukup baik. Sebaiknya pegawai lebih serius saat bekerja dengan menghargai rekan kerjanya yang lain saat bekerja dengan menciptakan budaya kerja yang lebih kondusif serta saling mendukung.

Dari evaluasi tata ruang kantor di atas dapat disimpulkan bahwa tata ruang kantor pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar dapat dikatakan sudah baik, dikarenakan sebagian besar aspek pada tata ruang kantor sudah berada pada nilai rata-rata. Namun apabila beberapa hal yang masih berada pada kriteria dibawah rata-rata secara keseluruhan dapat ditingkatkan lagi dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengarugi tata ruang kantor, agar bisa lebih tinggi lagi. Hal ini sesuai dengan dimensi tata ruang kantor pendapat (Pratiwi, *et al.,* 2019).

**Kepuasan Kerja pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar**

Setiap pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung bagaimana pimpinan dan pegawai menilainya dan bagaimana pegawai menyikapi kepuasan yang mereka terima. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari dua dimensi yang digunakan dalam penelitian ini, hasil yang diperoleh dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak kota Pematangsiantar dapat dikatakan puas dibuktikan berdasarkan kuesioner yang dibagikan penulis memperoleh rata-rata sebesar 3,77 dengan kriteria jawaban puas. Namun masih terdapat beberapa indikator yang nilainya dibawah rata-rata untuk diprbaiiki hasilnya.

**Copyright ©2023, Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyakarakat (LPPM) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung**

Pada dimensi kesempatan promosi dengan indikator kesempatan promosi berdasarkan kinerja berada pada rata-rata 3,66 dengan kriteria jawaban puas. Sebaiknya pegawai lebih giat lagi dan tekun serta mampu melakukan inovasi-inovasi yang membawa perubahan dalam bekerja bagi instansi.

Namun masih ada beberapa indikator kepuasan kerja dengan kriteria jawaban cukup puas yang menghambat terciptanya kinerja dengan baik. Pada dimensi pengawasan/supervise dengan indikator dukungan yang diberikan kepad bawahan berada pada rata-rata 3,39 dengan kriteria jawaban cukup puas. Sebaiknya pimpinan instansi mampu mengontrol pekerjaan para pegawainya melalui komunikasi dengan para kepala bidang dan memberikan perhatian kepada pegawai agar pekerjaan yang dilakukan tetap berjalan dengan professional dan pegawai merada nyaman dan semangat dalam bekerja. pada dimensi rekan kerja dengan indikator kerja sama antar sesama rekan kerja berada pada rata-rata 3,39 dengan kriteria jawaban cukup puas. Sebaiknya pegawai mampu membangun hubungan yang baik dengan rekan kerjanya untuk meningkatkan kerjasama melaksanakan tugas.

Berdasarkan hasil evaluasi kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa semua dimensi-dimensi di atas sudah berada pada nilai rata-rata dengan kriteria jawaban puas. Hal ini menunjukkan bahwa sebenarnya instansi sudah cukup baik dalam hal kepuasan kerja. Namun, apabila beberapa hal di atas dapat diatasi dan ditingkatkan lagi, tentunya akan memberikan manfaat yang lebih baik kepada kemajuan instansi.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Dari hasil seluruh uraian yang telah dikemukakan dalam bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif kuantitatif tentang komunikasi diperoleh rata-rata jawaban baik. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada dimensi komunikasi ke bawah di indikator pimpinan mengontrol pegawai dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada dimensi komunikasi horizontal di indikator komunikasi antar pegawai pada tingkat dan bagian yang sama.
2. Hasil analisis deskriptif kuantitatif tentang tata ruang kantor diperoleh rata-rata jawaban baik. nilai tertinggi berada pada dimensi tata ruang kantor tertutup di indikator komunikasi langsung antar pegawai. Sedangkan untuk nilai terendah berada pada dimensi tata ruang kantor terbuka di indikator konsentrasi kerja pegawai.
3. Hasil analisis deskriptif tentang kepuasan kerja, secara keseluruhan dapat dilihat rata-rata kepuasan kerja pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar berada pada nilai puas. nilai rata-rata tertinggi pada dimensi pekerjaan itu sendiri di indikator tugas menantang yang diberikan instansi. Untuk nilai terendah berada pada dimensi rekan kerja di indikator kerjasama antar sesama rekan kerja.
4. Hasil analisis regresi linear menunjukkan adanya penagaruh positif antara komunikasi dan tata ruang kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar.
5. Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara komunikasi, tata ruang kantor dengan kepuasan kerja pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar dapat dijelaskan oleh komunikasi dan tata ruang kerja.
6. Hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa

Copyright ©2023, Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyakarakat (LPPM) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung

komunikasi dan tata ruang kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar.

7. Hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi dan tata ruang kantor terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar secara parsial.

**Saran**

Dari kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang berguna bagi perusahaan, yaitu sebagai berikut:
Untuk meningkatkan komunikasi pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar, sebaiknya pegawai diberikan kewenangan dalam menyampaikan usulannya dan mempererat hubungan yang baik terhadap rekannya dengan saling berinteraksi dan bertukar informasi mengenai pekerjaan. Untuk meningkatkan tata ruang kantor pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar, sebaiknya pegawai menanamkan sikap jujur dalam bekerja dan pegawai lebih serius saat bekerja dengan menghargai rekan kerjanya yang lain dengan menciptakan budaya kerja yang lebih kondusif serta saling mendukung. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar, sebaiknya pimpinan instansi mampu mengontrol pekerjaan para pegawai melalui masing-masing kepala bidangnya dan pegawai mampu membangun hubungan yang baik dengan rekan kerjanya untuk meningkatkan kerjasama dalam melaksanakan tugas.
Sehubungan dengan keterbatasan waktu dan keterbatasan yang dimiliki penulis, penelitian ini masih terdapat kelemahan dan penulis belum dapat menggungkapkan seluruh variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar. Oleh karena itu, penulis menyarankan kepada penelitian selanjutnya agar dapat meneliti variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**


Badrudin (2013) ***dasar-dasar manajemen.*** Bandung: alfabeta.

Bangun, W. (2012) ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Jakarta: Erlangga.

Efendi, U. (2015) ***Asas Manajemen.*** Edited by 2. Jakarta: Rajawali Pers.

Lubis, S. *et al.* (2018) ***PENGANTAR MANAJEMEN***. jilid 1. Edited by A. Ikhsan. medan.

Femi, F. (2014) '**The impact of communication on workers perfomance in selected organizations in Lagos state. Nigeria.',** *Humanitas and Social Science*, 19(8).

Gie, T. L. (2015) ***Administrasi Perkantoran Modern***. Yogyakarta: Liberty Offset.

Hardi Pancorowati, M. (2013) '**Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada karyawan Front Office di seluruh kantor unit binaan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. Cabang Jemuri Surabaya)'**, *jurnal pendidikan administrasi perkantoran (JPAP)*, Vol 1. doi: https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jpap/article/view/3733.

Hermawan, A. (2012) ***Komunikas Pemasaran***. Edited by A. Maulana. Jakarta: Erlangga.

Ikhasan, A., Nur, M. T. and Zakhyadi, A. (2015) ***Perilaku Organisasi.*** 1st edn. Edited by E. Luxy and M. R. Hasibuan. Bandung: Citapustaka Media.


**Copyright ©2023, Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyakarakat (LPPM) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung**

Ikhsan, A., Tarigan, Nur Muhammad R. and Arifin, Z. (2015) ***Perilaku Organisasi*.** 1st edn. Edited by E. Luxy and M. R. Hasibuan. Bandung: Citapustaka Media.

Kinicki Angelo, R. kreitner (2014) ***Perilaku Organisasi*.** edisi 9. Edited by Rosidah. jakarta: Salemba Empat.

Lelina, S. and dkk (2015) **'Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar',** *jurnal MAKER*, 1. doi: https://scholar.google.co.id.

Manullang, M. (2017) ***Manajemen Sumber Daya Manusia*.** Medan: AKASHASAKTI.

Maryati (2014) ***Manajemen Perkantoran Efktif*.** 2nd edn. yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Mulyana, D. (2014) ***Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*.** Bandung: Rosdakarya.

*Peraturan* ***Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia*** *Nomor 4 Tahun 2018* (2018).

Pratiwi, D. and et al (2019) '**Pengaruh Tata Ruang Kantor Dan Faisilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Umum Pada PDAM Tirtauli Pematang Siantar',** *Maker: STIE Sultan Agung*, 5. doi: https://doi.org/10.37403/maker.v5i1.105.

Priansa, D. J. (2014) ***Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.** Bandung: Alfabeta.

Priansa, D. juni and Damayanti (2015) ***Administrasi & Operasional Perkantoran*.** Bandung: Alfabeta.

Refida Erika, *et al* (2021) ***Manajemen Perkantoran*.** Medan: Yayasan Kita Menulis.

Rilla, M. and Muhammad, Y. (2020) **'Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Efektifitas Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima',** *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 22, p. 1. doi: http://dx.doi.org/10.29264/jfor.v22i2.7481..

Robbins, S. P. and Timothy, A. (2013) ***Manajemen*.** 4th edn. Jakarta: Salemba Empat.

Rumasukun, M. R. *et al*. (2019) ***Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*.** 1st edn. Edited by M. Y. Noch. Medan: Madenatera.

Siagian, S. (2011) ***Manajemen Sumber Daya Manusia*.** Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sijabat, I. M. *et al*. (2018) '**Pengaruh Komunikasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pemasaran pada PT Prudential Life Assurance Prestasi Agency PS-1 Pematangsiantar',** *Maker: STIE Sultan Agung*, 4, pp. 51–61. doi: https://doi.org/10.37403/maker.v4i2.98.

Silvia Asriel, A. and *et al* (2016) ***Manajemen Kantor*.** Edisi Pert. Jakarta: Kencana.

Sinambela, L. P. (2018) ***Manajemen Sumber Daya Manusia*.** Jakarta. Edited by R. D. Suryani. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono (2013) ***Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*.** Bandung: Afabeta.

Sugiyono (2017) ***Metode Penelitian; Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.** Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2017) ***Manajemen Sumber Daya Manusia*.** Cetakan ke. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.

Thomas, S. (2013) ***SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN*.** edisi 2. Jakarta: PT Indeks.

Wandi, Didi and et all (2019) **'Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai**

**Copyright ©2023, Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyakarakat (LPPM) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung**

**Pada Badan**Badrudin (2013) ***dasar-dasar manajemen*.** Bandung: alfabeta.

Bangun, W. (2012) ***Manajemen Sumber Daya Manusia*.** Jakarta: Erlangga.

Efendi, U. (2015) ***Asas Manajemen*.** Edited by 2. Jakarta: Rajawali Pers.

Femi, F. (2014) '**The impact of communication on workers perfomance in selected organizations in Lagos state. Nigeria.',** *Humanitas and Social Science*, 19(8).

Gie, T. L. (2015) ***Administrasi Perkantoran Modern***. Yogyakarta: Liberty Offset.

Hardi Pancorowati, M. (2013) '**Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada karyawan Front Office di seluruh kantor unit binaan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. Cabang Jemuri Surabaya)'**, *jurnal pendidikan administrasi perkantoran (JPAP)*, Vol 1. doi: https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jpap/article/view/3733.

Hermawan, A. (2012) ***Komunikas Pemasaran***. Edited by A. Maulana. Jakarta: Erlangga.

Ikhasan, A., Nur, M. T. and Zakhyadi, A. (2015) ***Perilaku Organisasi*.** 1st edn. Edited by E. Luxy and M. R. Hasibuan. Bandung: Citapustaka Media.

Ikhsan, A., Tarigan, Nur Muhammad R. and Arifin, Z. (2015) ***Perilaku Organisasi*.** 1st edn. Edited by E. Luxy and M. R. Hasibuan. Bandung: Citapustaka Media.

Kinicki Angelo, R. kreitner (2014) ***Perilaku Organisasi*.** edisi 9. Edited by Rosidah. jakarta: Salemba Empat.

Lelina, S. and dkk (2015) **'Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar',** *jurnal MAKER*, 1. doi: https://scholar.google.co.id.

Lubis, Rizka, A. and et all (2016) '**Pengaruh Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar',** *jurnal MAKER*, Vol 2. doi: DOI: https://doi.org/10.37403/maker.v2i2.49.

Lubis, S. *et al.* (2018) ***PENGANTAR MANAJEMEN***. jilid 1. Edited by A. Ikhsan. medan.

Mangkunegara, A. P. (2013) ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.** Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Mangkunegara, A. P. (2017) ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan***. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

Manullang, M. (2017) ***Manajemen Sumber Daya Manusia*.** Medan: AKASHASAKTI.

Maryati (2014) ***Manajemen Perkantoran Efktif*.** 2nd edn. yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Mulyana, D. (2014) ***Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*.** Bandung: Rosdakarya.

*Peraturan* ***Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia*** *Nomor 4 Tahun 2018* (2018).

Pratiwi, D. and et al (2019) '**Pengaruh Tata Ruang Kantor Dan Faisilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Umum Pada PDAM Tirtauli Pematang Siantar',** *Maker: STIE Sultan Agung*, 5. doi: https://doi.org/10.37403/maker.v5i1.105.

Priansa, D. J. (2014) ***Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.** Bandung: Alfabeta.

Priansa, D. juni and Damayanti (2015) ***Administrasi & Operasional Perkantoran*.** Bandung: Alfabeta.

**Copyright ©2023, Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyakarakat (LPPM) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung**

Refida Erika, *et al* (2021) ***Manajemen Perkantoran*.** Medan: Yayasan Kita Menulis.

Rilla, M. and Muhammad, Y. (2020) **'Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Efektifitas Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima',** *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 22, p. 1. doi: http://dx.doi.org/10.29264/jfor.v22i2.7481..

Robbins, S. P. and Timothy, A. (2013) ***Manajemen*.** 4th edn. Jakarta: Salemba Empat.

Rumasukun, M. R. *et al.* (2019) ***Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*.** 1st edn. Edited by M. Y. Noch. Medan: Madenatera.

Siagian, S. (2011) ***Manajemen Sumber Daya Manusia*.** Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sijabat, I. M. *et al.* (2018) '**Pengaruh Komunikasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pemasaran pada PT Prudential Life Assurance Prestasi Agency PS-1 Pematangsiantar',** *Maker: STIE Sultan Agung*, 4, pp. 51–61. doi: https://doi.org/10.37403/maker.v4i2.98.

Silvia Asriel, A. and *et al* (2016) ***Manajemen Kantor*.** Edisi Pert. Jakarta: Kencana.

Sinambela, L. P. (2018) ***Manajemen Sumber Daya Manusia*.** Jakarta. Edited by R. D. Suryani. Jakarta: Bumi Aksara.

.

Sugiyono (2013) ***Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*.** Bandung: Afabeta.

Sugiyono (2017) ***Metode Penelitian; Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.** Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2017) ***Manajemen Sumber Daya Manusia*.** Cetakan ke. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.

Thomas, S. (2013) ***SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN*.** edisi 2. Jakarta: PT Indeks.

Wandi, Didi and et all (2019) **'Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Rencana Daerah (BPBD)',** *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2. doi: http://ejournal.ippmunsera.org. Diakes 2020.

Wibowo (2011) ***Manajemen Kinerja.*** Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.

Wibowo (2014) ***Manajemen Kinerja.*** Edisi4. Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo (2016) ***Perilaku Dalam Organisasi*.** Kedua. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Wibowo (2019) ***Manajemen Kinerja*.** 5th edn. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

wildan, zulkarnain and Al, E. (2015) ***Manajemen Perkantoran Profesional*. Malang:** Gunung samudra.

Zainal, V. R. *et al.* (2015) ***Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.** 3rd edn. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

**Copyright ©2023, Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyakarakat (LPPM) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung**