

PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAAN KERJA PEGAWAI

Titi Hardianti¹, Jaenab²

^{1,2} Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima, NTB, Indonesia
@E-mail: jaenab.stiebima@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of communication variables and motivation on employee job satisfaction at the Soromandi District Head Office, Bima Regency simultaneously. This research uses associative research with a quantitative approach. The population in the study was 115 consisting of 44 ASN people and 71 honorary people. The sampling technique was used (purposive sampling) by determining the sample as respondents were all 44 Civil Servants (ANS) in the Soromandi Sub-District Office, Bima Regency. The analysis used is multiple linear regression. The results of the research simultaneously show that communication and motivation have a significant effect on job satisfaction of employees at the Soromandi District Head Office, Bima Regency. Sig value. The F obtained is 0,000. The results of the study partially show that the communication variable does not have a significant effect on employee job satisfaction at the Soromandi District Head Office, Bima Regency with the value of Sig. t of 0.051. While the motivation variable partially shows that there is an influence on job satisfaction at the Head of District Office of Bima Regency with the value of Sig. t of 0.025.

Keywords: Communication, Motivation, and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Pegawai pada dasarnya merupakan unsur sumber daya yang sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Setiap pegawai dalam suatu organisasi selalu mengharapkan adanya perubahan baik segi materil maupun spritual yang mempunyai kaitan sangat erat dengan kinerjanya sebagai unsur utama yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berkontribusi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi, untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Suatu komunikasi yang tepat akan terjadi apabila penyampai berita menyampaikan secara tepat sebuah informasi kepada penerima dan tidak terjadi gangguan atau distorsi (Herlambang, 2014:77). Komunikasi membantu para anggota organisasi untuk mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi, merespons dan mengimplementasikan perubahan organisasi, mengkoordinasikan aktivitas organisasi, serta ikut berperan dalam semua tindakan organisasi yang relevan. Komunikasi efektif juga membantu organisasi dalam mencapai sasaran atau tujuannya.

Motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan yang akan mewujudkan suatu perilaku dalam mencapai tujuan kepuasan dirinya pada tipe kegiatan yang spesifik, dan arah tersebut positif dengan mengarah

mendekati objek yang menjadi tujuan (Sunyoto, 2013:1). Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kerja yang maksimal. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung seorang pegawai untuk bekerja. Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yakni upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi, maka pegawai tersebut akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (dalam Nugrahanti, P., dkk, 2019) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja biasanya merupakan permasalahan yang serius yang perlu di perhatikan oleh perusahaan karena kepuasan kerja tidak akan meningkat dengan sendirinya tanpa adanya peran dari pihak perusahaan dan kemauan dari karyawan itu sendiri. Permasalahan kepuasan karyawan sering terjadi di perusahaan yang lalai dalam memperhatikan lingkungan dimana pegawai melaksanakan tugasnya misalnya hubungan rekan kerja tidak sehat, hubungan dengan pimpinan yang kurang harmonis, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Setiap orang bekerja berharap untuk memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan

Oleh karena itu, pentingnya kinerja pegawai kecamatan untuk pembangunan daerah adalah yang paling dekat dengan masyarakat. Pemerintah sebagai *service provider* (penyedia jasa) untuk masyarakat dituntut kinerja yang berorientasi pada pelayanan yang berkualitas. Apalagi pada era otonomi daerah harus mampu menjawab tuntutan yang semakin tinggi dari masyarakat, baik dari segi kualitas maupun dari segi kuantitas pelayanan. Persoalannya kemudian, bagaimana pegawai yang ditempatkan dalam struktur birokrasi tersebut dapat menjalankan fungsinya dalam kerangka proses pencapaian tujuan di instansi/organisasinya.

Kantor Camat Soromandi Kabupaten Bima adalah salah satu instansi yang terikat oleh pemerintah dan di dalamnya tidak terlepas untuk melayani masyarakat dalam melakukan kepengurusan berkas dan kebutuhan lainnya, selain dari pada itu dilihat dari tingkah dan kebiasaan antara atasan dan bawahan jarang berkomunikasi, padahal komunikasi akan meningkatkan kualitas motivasi kerja dan menghasilkan kepuasan kerja lebih baik.

Adapun permasalahan yang ditemui pada kantor Camat Soromandi Kabupaten Bima, salah satunya di mana sebagian pegawai kurang beradaptasi dengan pimpinannya mungkin karena faktor bawaan yang menyebabkan dirinya tidak terlalu akrab terhadap pimpinan tersebut. Padahal di sini diharuskan berkomunikasi sesering mungkin untuk memecahkan suatu persoalan yang ada di kantor tersebut, kepekaan atau kepedulian antara atasan dan bawahan wajib direalisasikan berkomunikasi, baik itu terhadap pegawai negeri maupun honorer. Peranan pimpinan atasan harus memberikan kontribusi yang bersifat konstruksi dalam keadaan apapun atau bagaimanapun.

Selanjutnya motivasi kerja terkadang tidak terlalu diperhatikan, sebab pemimpin kurang memberikan arahan positif terhadap bawahannya sehingga pegawai dirasa kurang puas

dan kurang antusias dalam melaksanakan tugasnya (*job*) di bidangnya masing-masing. Padahal di sini dituntut untuk terus memberikan motivasi, seorang pemimpin harus memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai sehingga akan memberikan dampak positif pada totalitas pekerjaan pegawai. Sebagai seorang pemimpin akan mendapatkan sorotan banyak terhadap orang di sekelilingnya, baik itu dari sikap ataupun perilaku dari seorang pemimpin itu sendiri. Rumusan masalah adalah sebagai berikut: 1) Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Soromandi di Kabupaten Bima. 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Soromandi di Kabupaten Bima. 3) Apakah komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Soromandi di Kabupaten Bima.

LANDASAN TEORI

Komunikasi

Komunikasi memiliki arti yang sangat penting bagi manusia, karena tanpa komunikasi tidak akan terjadi interaksi dan tidak akan terjadi saling tukar pengetahuan dan pengalaman apalagi untuk melakukan kerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama. Pengertian lain tentang komunikasi disampaikan oleh Schiffman dan Kanuk (1997; h.317-318) dalam Ritonga (2011) yang menegaskan, "*Communication is the transmission of a message from a sender receiver by means of a signal of some sort sent through a channel of some sort*". Artinya, komunikasi adalah pemindahan pesan dari pengirim kepada penerima untuk mengartikan berbagai jenis tanda melalui berbagai jenis saluran. Tidak berbeda dari definisi yang diberikan oleh Taylor dan Stoner (2013), penekanan pengertian atas pesan yang dikomunikasikan merupakan kunci dalam komunikasi. Demikian juga Bowdith dan Buono yang dikutip oleh Kreitner dan Kinicki mengatakan, "*Communication is defined as the exchange of information between a sender and the receiver, and the inference (perception) of meaning between the individuals involved*". Artinya, komunikasi didefinisikan sebagai pertukaran informasi antara seorang pengirim dan seorang penerima, dan penarikan kesimpulan (persepsi) dari orang yang terlibat di dalamnya. Hal ini menjelaskan perbedaan pandangan dan pemahaman atas tiap informasi yang dikomunikasikan dapat saja terjadi. Makin kecil perbedaan pengertian antara pengirim pesan, maka efektif komunikasi yang berlangsung.

Robbins (2012:78) menyatakan bahwa komunikasi mempunyai empat fungsi utama yaitu pengendalian, motivasi, mengungkapkan ekspresi secara emosional, dan memberikan informasi. Pengendalian, komunikasi bertindak untuk mengendalikan perilaku pegawai dalam beberapa cara. Seperti yang diketahui, organisasi mempunyai banyak hierarki wewenang dan pedoman formal yang harus ditaati oleh seluruh pegawai. Komunikasi informal juga dapat mengendalikan perilaku seseorang dalam berinteraksi dengan lingkungannya. Komunikasi memotivasi pegawai dengan cara menjelaskan kepada para pegawai apa yang harus dilakukan, seberapa baik pegawai melakukan pekerjaannya, dan apa yang dapat dilakukan untuk memperbaiki kinerja jika belum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi tempat pegawai bekerja. Komunikasi sangat diperlukan ketika para pegawai menetapkan tujuan-tujuan yang spesifik, usaha untuk mencapai tujuan tersebut, dan untuk menerima umpan balik tentang kemajuan tujuan tersebut.

Berkomunikasi paling tidak melibatkan dua orang atau lebih, dan proses pemindahan pesannya dapat dilakukan dengan menggunakan cara-cara berkomunikasi yang biasa dilakukan oleh seseorang dengan yang lainnya melalui lisan, tulisan, maupun sinyal-sinyal

non-verbal. Terdapat dua jenis komunikasi yaitu komunikasi antar pribadi (*interpersonal communication*) dan komunikasi lintas budaya (*intercultural/ cross cultural communication*), masing-masing komunikasi tersebut memiliki karakter yang berbeda dari yang lainnya (Purwanto, 2011).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Komunikasi dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mendapatkan dan menyebarkan informasi. Komunikasi juga dilakukan untuk membuat hubungan menjadi lebih baik, dan segala permasalahan dapat diselesaikan dengan tingkat solusi masalah yang lebih baik. Menurut Mangkunegara (2012:148), ada dua tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu faktor dari *sender* atau disebut pula komunikator, dan faktor dari pihak *receiver* atau komunikan.

- a. Faktor dari *sender* atau komunikator yaitu keterampilan *sender*, sikap *sender*, pengetahuan *sender*, dan media saluran yang digunakan oleh *sender*.
- b. Faktor dari pihak *receiver* atau komunikan yaitu keterampilan *receiver*, sikap *receiver*, pengetahuan *receiver*, dan media saluran komunikasi.

Rintangan dan Saluran Komunikasi

Sesuai pendapat Davis dalam (Mangkunegara, 2013:150) ada tiga rintangan dalam berkomunikasi, yaitu rintangan pribadi, rintangan fisik, dan rintangan bahasa. Rintangan pribadi adalah adanya hambatan pribadi yang disebabkan karena emosi, alat indera yang terganggu, kebiasaan-kebiasaan yang berlaku pada norma atau nilai budaya tertentu, sedangkan rintangan fisik yang dimaksud adalah terlalu jauh jarak tempat berkomunikasi antara *sender* dan *receiver*. Diperlukan media komunikasi seperti telepon, alat penguat suara, SSB (*Single Side Band*), dan alat komunikasi lainnya dalam hal ini. Rintangan bahasa adalah kesalahan dalam menginterpretasikan istilah kata.

Indikator Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2011) yang dikutip dari Resnsius indikator-indikator komunikasi antara lain adalah:

- 1) Kemudahan dalam memperoleh informasi Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.
 - 2) Intensitas komunikasi
Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.
 - 3) Efektivitas komunikasi
Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, Artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.
 - 4) Tingkat pemahaman pesan
Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.
1. Perubahan sikap

Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

Motivasi

Motivasi merupakan keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri karyawan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan pegawai untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Dalam sebuah organisasi, pemimpin dalam hal ini dituntut memainkan peran yang lebih dalam memberikan rangsangan dan dorongan agar pegawainya semakin termotivasi dalam menghasilkan *output* yang memuaskan dan terus berusaha lebih meningkatkan lagi hasil kerjanya.

Menurut Siagian (2004) dalam (Suwati, 2013:43) motivasi diberikan sebagai daya pendorong bagi karyawan untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, keterampilan, tenaga dan waktu dalam melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya, sehingga tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai. Motivasi menurut (Luthans, 2011) adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Menurut Robbins (2012), motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi umum berkaitan dengan usaha mencapai tujuan apapun, maka dari itu fokus tersebut dipersempit menjadi tujuan-tujuan organisasional untuk mencerminkan minat kita terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha.

Sinungan (2016:137) menyatakan bahwa pegawai di dalam proses produksi adalah sebagai manusia (individu) sudah barang tentu memiliki identifikasi tersendiri antara lain seperti tabiat/watak, sikap laku/penampilan, kebutuhan, keinginan, cita-cita/kepentingan-kepentingan lainnya, kebiasaan-kebiasaan yang dibentuk oleh aslinya, dan keadaan lingkungan dan pengalaman pegawai itu sendiri. Karena setiap pegawai memiliki identifikasi yang berlainan sebagai akibat dari latar belakang pendidikan, pengalaman, dan lingkungan masyarakat yang beraneka ragam, maka ini akan terbawa juga dalam hubungan kerjanya sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi kerja mempunyai banyak faktor, menurut Ardana (2012:31), banyak pakar yang telah menulis tentang faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja yang masing-masing punya aksentuasi tersendiri, tetapi bila dipilih faktor-faktor tersebut dibedakan menjadi karakteristik individu dan faktor-faktor pekerjaan.

Faktor pekerjaan juga sangat mempengaruhi seorang pegawai dalam bekerja. Faktor tersebut yaitu faktor lingkungan pekerjaan dan faktor dalam pekerjaan. Faktor lingkungan pekerjaan meliputi gaji dan benefit yang diterima; kebijakan-kebijakan perusahaan; supervisi; hubungan antar manusia; kondisi pekerjaan seperti jam kerja, lingkungan fisik, dan sebagainya; serta budaya organisasi. Sedangkan faktor dalam pekerjaan meliputi sifat pekerjaan; rancangan tugas atau pekerjaan; pemberian pengakuan terhadap prestasi; tingkat/besarnya tanggung jawab yang diberikan; adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan; serta adanya kepuasan dari para pekerja.

Indikator Motivasi

Menurut Abraham Maslow dalam (Fahmi, 2014, Indikator-indikator yang berhubungan dengan motivasi kerja seseorang di antaranya yaitu :

1. Kebutuhan fisikologis, ditujukan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan, ditujukan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Kebutuhan sosial, ditujukan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2012:99), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Setiap pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan-atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar-standar kinerja, menerima kondisi kerja yang sering kali tidak ideal, dan lain-lain. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Ketika individu membicarakan sikap karyawan, yang sering dimaksudkan adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain. Menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2012), kepuasan kerja berhubungan dengan variabel *turn over*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi perusahaan.

Sedangkan menurut Keith Davis 2013:96; (dalam Mangkunegara, 2012:117) kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai yang berhubungan dalam pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya sendiri antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

1. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor kepuasan kerja yang diambil berdasarkan pada *Job Descriptive Index*, dimana terdapat pengukuran yang standar terhadap kepuasan kerja, yang meliputi beberapa faktor yaitu pekerjaan itu sendiri, mutu dan pengawasan supervisi, gaji atau upah, kesempatan promosi, dan rekan kerja (Kartika, 2011). *Job Description Index* adalah pengukuran terhadap kepuasan kerja yang dipergunakan secara luas. Riset menunjukkan bahwa *Job Description Index* dapat menyediakan skala kepuasan kerja yang valid dalam skala yang dapat dipercaya (Dipboye, Robert, Smith, Howell, 2014:157; dalam Kartika, 2011). Berdasarkan pendapat di

atas, maka kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak pada diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Tiffin (1958) dalam Asad menambahkan, kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Blum (1956) mengemukakan kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja (Moh. As'ad. 2010),

Indikator Kepuasan

Setiap karyawan memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2014) antara lain:

1) Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang lain yang tidak bertanggung jawab.

2) Kemampuan

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3) Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4) Kreatifitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

5) Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, memiliki pribadi yang kuat, dihormati, beribawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahnya untuk bekerja secara efektif.

6) Tingkat gaji

Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.

7) Kepuasan kerja tidak langsung

Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.

8) Lingkungan kerja

Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Camat Soromandi di Kabupaten Bima Adapun instrumen penelitian yang digunakan adalah Kuesioner dengan menggunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 115 yang terdiri dari ASN sebanyak 44 orang dan honorer sebanyak 71 orang. Adapun sampel adalah bagian atau wakil dar populasi yang akan

diteliti (Arikanto, 2012:336). Untuk penarikan sampel digunakan teknik (*purposive sampling*) dengan menetapkan besar sampel responden masing-masing. Dengan demikian besar sampel responden yang digunakan adalah seluruh ASN (Aparatur Negeri Sipil) yang berjumlah 44 orang pegawai.

Teknik pengumpulan data yaitu observasi, Angket atau kuesioner dan studi pustaka kemudian data yang data yang dikumpulkan melalui kuesioner akan di analisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda kemudian di olah dengan menggunakan SPSS 21 *for windows* Penelitian ini telah dilaksanakan di Kantor Camat Soromandi Kabupaten Bima, Tahun 2021.

HASIL DAN PEMBAHASANA

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antar variabel bebas
Tabel 4.1 Hasil uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.568	8.556		2.638	.012
Komunikasi_X1	.523	.259	.320	2.014	.051
Motivasi_X2	.600	.258	.370	2.329	.025

Sumber : Data Olah SPSS, (2021)

$$Y = 22,568 \alpha + 0,523 (X1) + 0,600 (X2) + 8,556 (e)$$

Berdasarkan Tabel. 4.1 di atas bahwa konstanta sebesar (α) sebesar 22,568 artinya apabila Komunikasi dan tidak ada maka nilai dari keputusan adalah 0,523. Koefisien regresi variabel Komunikasi (X1) sebesar 0,600 artinya apabila variabel Komunikasi ditingkatkan 1 satuan maka Kepuasan Kerja akan naik sebesar 0,523, koefisien regresi variabel Motivasi (X2) sebesar 0,600 artinya apabila Motivasi ditingkatkan sebesar 1 satuan maka Kepuasan Kerja akan naik sebesar 0,600, dan untuk nilai standar *error* sebesar 9,556.

Berdasarkan pada tabel 4.8 di dapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 22,568 \alpha + 0,523 (X1) + 0,600 (X2) + 8,556 (e)$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Koefisien regresi Komunikasi (X1) dengan konstanta (α) sebesar 22,568. Berdasarkan hasil regresi berganda maka dapat diketahui bahwa variabel Komunikasi (X1) memberikan nilai koefisien sebesar 0,523 dengan tingkat signifikan sebesar $0,051 > 0,05$, maka hal ini menandakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).
- 2) Koefisien variabel Motivasi (X2) menunjukkan bahwa hasil regresi berganda dengan nilai koefisien sebesar 0,600 dan tingkat signifikan sebesar $0,025 < 0,05$, hal tersebut

menunjukkan bahwa Motivasi (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel. 4.2 Hasil Uji Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.625 ^a	.391	.361	3.83735	1.697

Sumber : Data Olah SPSS, (2021)

Dari Tabel. 4.2 di atas diperoleh koefisien determinasi (R²) sebesar 0,391 (39,1%) sehingga dapat ditunjukkan 39,1% bahwa 29% keragaman variabel terikat (kepuasan kerja pegawai) dapat dijelaskan variabel-variabel bebas (komunikasi dan motivasi) sedangkan sisanya 60,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Uji Koefisien Korelasi

Uji Parsial (Uji t)

Tabel. 4.3 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.568	8.556		2.638	.012
Komunikasi_X1	.523	.259	.320	2.014	.051
Motivasi_X2	.600	.258	.370	2.329	.025

Sumber : Data Olah SPSS, (2021)

Berdasarkan Tabel. 4.3 di atas dapat diketahui uji-t sebagai berikut :

a. Variabel Komunikasi (X1)

Pada tabel di atas diperoleh t_{hitung} untuk variabel Komunikasi (X1) sebesar 2,014 dan tingkat signifikan sebesar 0,51. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 2,014 > t_{tabel} 1,680$ dan tingkat signifikan sebesar $0,051 > 0,05$, maka keputusannya adalah H_a ditolak dan H_o diterima dengan arti bahwa variabel Komunikasi (X1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Kantor Camat Soromandi Kabupaten Bima.

b. Variabel Motivasi (X2)

Pada tabel di atas terlihat bahwa t_{hitung} variabel Motivasi (X2) adalah sebesar 2,329 dengan taraf signifikan sebesar 0,025, maka demikian menandakan bahwa $t_{hitung} 2,329 > t_{tabel} 1,680$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,025 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_a diterima dan H_o ditolak dengan arti bahwa variabel Motivasi (X2) berpengaruh signifikan secara persial terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Camat Soromandi Kabupaten Bima.

Uji Simultan (Uji F)

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

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	387.174	2	193.587	13.147	.000 ^a
Residual	603.736	41	14.725		
Total	990.909	43			

Sumber : Data Olah SPSS, (2021)

Berdasarkan Tabel. 4.4 Hasil uji F diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), jadi Komunikasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis secara statistik diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Komunikasi tidak berpengaruh signifikan secara persial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Soromandi. Hal ini merupakan bahwa nilai signifikan sebesar 0,051 atau lebih besar dari taraf signifikan 5% (0,05) yang berarti bahwa hipotesis H_a ditolak dan H_o diterima. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian dari Supriyanto dan Juliansyah (2017) tentang pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tuah Negeri Kabupaten Musi Rawas dikemukakan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini tidak mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Septiadi (2011) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang penulis lakukan dapat berbeda dengan penelitian sebelumnya dikarenakan adanya perbedaan karakteristik sampel yang diteliti. Penelitian yang dilakukan oleh Ningrum (2014) dan Septiadi (2011) dilakukan di perusahaan swasta.

Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan hasil penelitian Reynald *et al.* 2013 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor PT. Pertamina (Persero) Sales Area Manado. Hasil penelitian bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, hal ini terlihat dari hasil uji r (korelasi) diperoleh nilai 0,72 berarti bahwa komunikasi terhadap kepuasan kerja dapat diterima pada tingkat kepercayaan 95%.

Berdasarkan teori di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa tidak semua orang bisa berkomunikasi dengan baik. Kadang terjadi salah paham dalam berkomunikasi atau penerima pesan salah mengartikan isi pesan yang disampaikan, sehingga akan timbul kekecewaan dan salah persepsi. Terlebih dalam suatu organisasi apabila pegawai salah mengartikan isi pesan yang diberikan oleh atasan atau rekannya, pegawai tersebut akan mengalami kesulitan dalam

mengerjakan tugasnya karena pegawai tidak mau berkomunikasi dengan rekannya atau anggota kerja maka timbullah sebuah ketidakpuasan dalam bekerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara persial terhadap kepuasan kerja pegawai dengan taraf signifikan sebesar 0,25 ($0,025 < 0,05$) maka keputusannya adalah H_a diterima dan H_0 ditolak. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Camat Soromandi Kabupaten Bima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pemikiran Saputra (2006), teori tersebut dikutip dari jurnal Cahyani dan Mulyadi yang telah dipublis pada tahun 2017, tentang Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Produktivitas kerja PT. Kurnia Maju Sejahtera Palembang mengatakan bahwa terdapat pengaruh Motivasi dengan Produktivitas kerja. Hasil diperoleh Korelasi sebesar 0,613, ini berarti 61,3 % variasi nilai skor produktivitas kerja dan sisanya 38,7% dijelaskan oleh faktor lain. Dari hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, melalui hasil perhitungan yang dilakukan didapat nilai t-hitung untuk variabel motivasi sebesar 2,329 dengan taraf signifikansi sebesar 0,025 dan $df=44-2-1=41$ ditemukan nilai kritis t-tabel sebesar 1,680 maka dapat dikatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini senada dengan penelitian Wuwungan, dkk, (2017) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dikutip juga dalam jurnal Yahyo (2013) yang dikemukakan bahwa apabila motivasi baik maka semangat kerja akan meningkat, begitu pula apabila motivasi tidak baik maka semangat kerja akan menurun.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang dimiliki pegawai, atau semakin tinggi motivasi yang dipunyai oleh pegawai akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai tersebut, karena dengan motivasi yang baik dan berkualitas maka kepuasan kerja pegawai akan semakin baik. Oleh karena itu instansi harus meningkatkan motivasi pegawainya sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalamnya. Dengan motivasi yang baik, maka pegawai akan lebih berkualitas sehingga kinerja mereka pun akan lebih baik.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Agustini, 2011. Hasil analisis diketahui bahwa motivasi kerja, berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Erha Clinic Indonesia. Hasil analisis juga menyatakan motivasi kerja, berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan PT. Erha Clinic Indonesia. Implikasi dari penelitian ini adalah untuk dapat meningkatkan kemampuan kepemimpinan dan budaya organisasi yang ada, sehingga aspek kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi, karena secara umum kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan mampu meningkatkan motivasi kerja dan kinerja perusahaan.

Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi ANOVA didapatkan bahwa nilai signifikan 0,00 berarti semua variabel dalam model berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Soromandi Kabupaten Bima. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan ($0,000 < 0,05$), artinya semua variabel independent di dalam model atau secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Soromandi Kabupaten Bima, variabel komunikasi dan motivasi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Soromandi Kabupaten Bima.

Hasil analisis statistik dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa 0.391 atau 39,1% kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh komunikasi dan motivasi berarti bahwa 60,9% (100%-39,1%) kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh komunikasi dan motivasi artinya apabila komunikasi dan motivasi baik maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Chayani dan Mulyadi (2017) dalam jurnalnya ada pengaruh signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja di Kecamatan Lubuklinggau Selatan II. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Wahyuni (2009) dan Oktobriani (2011) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Komunikasi (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Soromandi Kabupaten Bima, ditandai dengan nilai signifikan sebesar $0,051 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya variabel Komunikasi (X2) tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y).
- 2) Motivasi (X2) berpengaruh positif secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dengan taraf signifikan sebesar $0,025 < 0,05$, maka keputusannya H_a diterima dan H_0 ditolak dengan artinya bahwa variabel Motivasi (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).
- 3) Komunikasi dan Motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Soromandi Kabupaten Bima dengan tingkat signifikan sebesar $0,00 < 0,05$, artinya semua variabel bebas yaitu Komunikasi dan Motivasi menjelaskan (X1 dan X2) dengan kata lain variabel bebas (independet) secara simultan mempengaruhi variabel terikat (dependent) pada tingkat kepercayaan 95%.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, sehingga dapat disarankan kepada Kantor Camat Soromandi Kabupaten Bima:

1. Untuk pemimpin agar dapat memperhatikan kinerja pegawainya dengan konsistensehingga kinerja pegawai kedepannya dapat lebih baik lagi.
2. Komunikasi dalam bekerja diprioritaskan untuk diperhatikan serta ditingkatkan lagi agar kinerja pegawai dalam instansi dapat berkembang dan maju.
3. Untuk peneliti selanjutnya, bila ingin melanjutkan penelitian ini sebaiknya maka perlu dilakukan dengan menggunakan faktor-faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Cet. V ; Jakarta: Rineka Cipta, 2011.

Davis, Keith. 2013. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New Delhi: tata McGraw-Hill Publishing Company. dalam Mangkunegara, A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya. Dessler,

- Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 2. PT. Indeks, Jakarta.
- I Gusti Ayu Ari Agustini, 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Kinerja Perusahaan PT. Erha Clinic Indonesia. Tesis Program Studi Magister Manajemen. Universitas Undayana.
- Kartika, Endo Wijaya., dan Kaihatu, Thomas S.. 2011. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya)". *Dalam Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 12 No. 1*. Hal 100-112 Surabaya: Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra.
- Luthans, Fred, 2011. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*, Diterjemahkan oleh : Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th. Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Oktobriani, T. 2011. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Karyawan PT. Telkom TBK Kandatel Malang). Universitas Brawijaya, Malang.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supriyanto, Rendi Juliansyah., (2017). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tuah Negeri Kabupaten Musi Rawas. Program Studi Manajemen. Vol. 22, No. 3. 2017. Fakultas Ekonomi STIE Musi Rawas, Lubuklinggau.
- Reynald Patalo, Johny Manaroinsong, Jeane Kambe. 2013 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor PT. Pertamina (Persero) Sales Area Manado. Vol 1, No 1 (2013) Patalo.
- Ronna Yulia Wuwungan, Rita N. Taroreh, Yantje Uhing., (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal Manajemen*. Fakultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi. ISSN 2303-1174. Vol. 5 No. 2 Juni 2017. Hal. 298-307.
- Septiadi, I Made., W. G Supartha. 2011. "Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kepuasan Kerja Karyawan pada PT BPR Sriartha Lestari Denpasar". *Jurnal Manajemen*. Bali: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Sunyonto Danang, (2013). *Perilaku Organisasional*. Jakarta: Penerbit CAPS (*Center Academic Publishing Service*).
- Yahyo, 2013. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pegawai". *Dipenogoro Journal Of Social and Politic*. Hlm. 1-12

Wahyuni, E. 2009. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan(Studi Kasus pada Perusahaan JOBPERTAMINA-Petrochina East Java Tuban). Universitas Brawijaya, Malang.

PROFIL SINGKAT

Titi Hardianti, Tempat lahir di Nanondere Desa Bajo Kecamatan Soromandi kabupaten Bima pada tanggal 14 Mei 1997 mahasiswa S1 semester VIII prodi manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima, Nusa Tenggara Barat (NTB). Jaenab, SE, MM lahir di wora Kabupaten Bima tanggal 03 Juni 1984, Telah menyelesaikan S1 pada Prodi Manajen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima, Nusa Tenggara barat (NTB) tahun 2003-2007, Kemudian melanjutkan S2 di Universitas Negeri Mataram (UNRAM) pada tahun 2013-2015. Pekerjaan sekarang sebagai dosen tetap di sekolah Tinggi ilmu ekonomi (STIE) Bima, Nusa Tenggara Barat (NTB).

