



Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima

Ira Julfiyati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Mukhlis

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Korespondensi penulis: irajulfiyati.stiebima19@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of communication and motivation on employee job satisfaction at the Office of Public Works and Spatial Planning, Bima Regency. The approach used in this research is using an associative approach. The sample in this study was 89 respondents. The data collection techniques used were observation, questionnaires, and literature study. Data analysis techniques used were validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, t tests, and F tests processed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 20 program. Partially, The results of the study show that communication has no significant effect on job satisfaction and motivation has a significant effect on employee satisfaction at the Public Works and Spatial Planning Office of Bima Regency. The results of the study show that communication and motivation simultaneously affect employee job satisfaction at the Office of Public Works and Spatial Planning in Bima Regency. by 64.2%.*

Keywords: *communication; motivation; job satisfaction*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan pendekatan asosiatif. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 89 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F dengan diolah menggunakan *program Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 20*. Secara parsial, hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima. sebesar 64,2%.

Kata Kunci : komunikasi; motivasi; kepuasan kerja

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Semua organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja sangatlah penting bagi seorang pegawai. Setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu pasti didorong oleh adanya motif tertentu.

Pemberian motivasi kerja kepada karyawan dapat dilakukan dengan pemenuhan kebutuhan sebagai dasar dalam melakukan kerja dan komunikasi persuasif, sehingga karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. 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.

Ardana (2012:194) menyatakan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai karena komunikasi yang baik dapat memberikan rasa nyaman dan interaksi yang baik antara pegawai dan atasan sehingga meningkatkan kepuasan kerjakaryawan itu sendiri.

Menurut Sutrisno (2016:109), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang untuk dapat merubah dirinya menjadi apa yang diinginkannya. (Kreittner dan Kinicki, 2014:169) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah tanggapan yang efektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Menurut Wibowo (2015) kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan positif seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya.

Objek penelitian ini berada pada Dinas Pekerjaan umum dan Penataan Ruang awalnya dibentuk pada tanggal 16 Agustus 2002 dan beralamatkan di Jl. Gatot Subroto, Penatoi, Kec. Mpunda, Kota Bima. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dipimpin oleh Kepala Dinas yang mempunyai tugas dalam membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintah.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa masalah yang diantaranya Jarangnya komunikasi diantara sesama pegawai ini dapat menimbulkan terjadinya kesenjangan pada pegawai, Kurangnya motivasi kerja yg diberikan pimpinan berupa arahan membuat kinerja para pegawai berkurang dan . Banyaknya keluhan dari pegawai yang merasa tidak puas dengan beberapa pekerjaan yang terlihat sangat membosankan yang notabenenya itu-itu saja.

KAJIAN TEORITIS

1. Komunikasi (X1)

Ardana (2012) menyatakan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai karena komunikasi yang baik dapat memberikan rasa nyaman dan interaksi yang baik antara pegawai dan atasan sehingga meningkatkan kepuasan kerja pegawai itu sendiri.

Mulyana (2013) mengatakan komunikasi adalah transmisi informasi yang diberikan antara individu satu dengan yang lainnya dengan cara pemberian code, isyarat maupun emosi.

Sedangkan Fahmi (2014) menyatakan, komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain, baik dilakukan secara langsung atau melalui media. Indikator komunikasi pada penelitian ini yaitu mengacu pada (Robbins and Coulter, 2012) diantaranya yaitu :

1. Kemudahan. Yaitu kemudahan saat berkomunikasi dengan lawan bicara apalagi dipermudah dengan media tertentu.
2. Kualitas Media. Yaitu seberapa bagus dan praktisnya media yang digunakan oleh orang-orang dalam berkomunikasi.
3. Muatan Informasi

2. Motivasi (X2)

Menurut Sutrisno (2016), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang untuk dapat merubah dirinya menjadi apa yang diinginkannya.

Mangkunegara (2017) Motivasi kerja didefinisikan sebagai keadaan yang mempengaruhi penciptaan, arahan, dan pemeliharaan kegiatan terkait kinerja pegawai.

Handoko (2019) menjelaskan motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Abraham Maslow dalam (Fahmi, 2014) Indikator motivasi kerja seseorang di antaranya yaitu :

1. Kebutuhan psikologis, 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.

3. Kepuasan Kerja (Y)

Kreittner,(2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah tanggapan yang efektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

Sutrisno (2016) Menyatakan bahwa hubungan pegawai kepemimpinan sangat membantu untuk meningkatkan efisiensi kerja. Hubungan positif antara pemimpin dan bawahan dapat meningkatkan kepuasan pegawai dengan memperlihatkan pekerja bahwa mereka merupakan bagian penting dari organisasi.

Mangkunegara (2013) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang dirasakan seseorang atas pekerjaan yang dilakukan atas pekerjaan yang diberikan Menurut (Tien, 2018) indikator kepuasan kerja diantaranya :

1. Pembayaran Upah Atau Gaji
2. Tunjangan Tambahan
3. Pekerjaan
4. Pengembangan Karir

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan ini adalah asosiatif, dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.. Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati Sugiyono (2016). Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner skala likert dengan bobot nilai:

Sangat Setuju (SS) diberi bobot 5

Setuju (S) diberi bobot 4

Netral (N) diberi bobot 3

Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2

Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1

Populasi yang digunakan yaitu Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Bima yang berjumlah 204 orang pegawai yang terdiri dari 89 orang ASN dan 30 orang pegawai honorer serta sukarela 85 orang. Sampel pada penelitian ini 89 PNS dengan teknik sampling

yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah pengambilan teknik sampling purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian validitas variabel komunikasi (X1), motivasi (X2), dan kepuasan kerja (Y), menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi pada setiap item pernyataan > 0,300 serta reliabilitas setiap instrumen >0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel independen maupun dependen dalam penelitian ini **Valid dan Reliabel**. Penelitian ini memiliki model regresi yang baik karena berdistribusi normal, terhindar dari multikolinearitas dan autokorelasi serta tidak mengalami gejala heteroskedastisitas sehingga dapat dilanjutnya untuk analisis selanjutnya.

Tabel 1
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.048	2.020		3.489	.001
	Komunikasi (X1)	.172	.126	.148	1.367	.175
	Motivasi (X2)	.675	.108	.678	6.270	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v20, 2023

Dari hasil analisis regresi diatas dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,048 + 0,172X1 + 0,675X2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 7,048 dapat diartikan apabila variabel Komunikasi dan Motivasi dianggap nol, maka Kepuasan Kerja akan sebesar 7,048.
- b. Nilai koefisien beta pada Komunikasi sebesar 0,172 artinya setiap perubahan variabel Komunikasi (X1) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan Kepuasan Kerja sebesar 0,172 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel Komunikasi akan menaikkan Kepuasan Kerja sebesar 0,172 satuan.

- c. Nilai koefisien beta pada variabel Motivasi sebesar 0,675 artinya setiap perubahan variabel Motivasi (X2) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan Kepuasan Kerja sebesar 0,675 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada Motivasi akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,675 satuan.

Koefisien Korelasi

Tabel 2

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.642	.634	2.390
a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Komunikasi (X1)				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)				

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v20, 2023

Dari hasil tabel diatas diperoleh nilai R adalah sebesar 0,802. Hasil tersebut menjelaskan bahwa kearah hubungan antara Komunikasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 80,2%. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

Untuk melihat tingkat hubungan antar variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3

Keeratan hubungan variabel Penelitian

No.	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00 - 0,199	Sangat Lemah
2	0,20 - 0,399	Lemah
3	0,40 - 0,599	Cukup
4	0,60 - 0,799	Kuat
5	0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Jadi kolerasi hubungan antara Komunikasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,802 berada pada interval 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat.

Koefisien Determinasi

Dari hasil output SPSS disimpulkan terdapat pengaruh antara antara Komunikasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kuantitatif dengan pengujian koefisien determinasi lalu diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,642 atau 64,2%, sedangkan sisanya 35,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Tabel 4

Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.048	2.020		3.489	.001
	Komunikasi (X1)	.172	.126	.148	1.367	.175
	Motivasi (X2)	.675	.108	.678	6.270	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v20, 2023

Dari tabel 4 diatas dengan mengamati baris, kolom t dan sig, maka bisa dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Komunikasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima. Hal itu terlihat dari nilai signifikansi Komunikasi (X1) sebesar $0,175 > 0,05$. Dan nilai t tabel = $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025/2; 89-2-1) = t(0,025;86) = 1,991$. Berarti nilai t hitung kurang dari t tabel ($1,367 < 1,991$), maka H1 ditolak. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Titi Hardianti & Jaenab, (2021), dimana variabel Komunikasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Camat Soromandi Kabupaten Bima.
2. Variabel Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima. Hal itu terlihat dari nilai signifikansi Motivasi (X2) sebesar $0,000 < 0,05$. Dan nilai t tabel = $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025/2; 89-2-1) = t(0,025;86) = 1,991$. Berarti nilai t hitung lebih dari t tabel ($6,270 > 1,991$), maka H2 diterima dan hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningrum Rahayu, (2020), dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja.

Uji f (Simultan)

Uji f ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi f hitung dengan f tabel. apabila nilai f hitung lebih besar dari f tabel maka dapat disimpulkan bahwa model regresi sudah tepat yang artinya variabel berpengaruh secara bersamaan (simultan). Adapun rumus untuk mencari nilai f tabel yaitu $f = (k;n - k)$, $(2;89 - 2) = 87$ maka nomor koordinat pada f tabel yaitu 87. Hasil uji f dapat dilihat seperti tabel 1.8 dibawah ini :

Tabel 5

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	882.548	2	441.274	77.248	.000 ^b
	Residual	491.272	86	5.712		
	Total	1373.820	88			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Komunikasi (X1)						

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v20, 20

Dari hasil pengujian diperoleh nilai f hitung sebesar 77,248 dengan nilai f tabel sebesar 3,10 ($77,248 > 3,10$) dengan signifikansi sebesar 0,000 ($0,000^b < 0,05$). Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000^b < 0,05$), maka H3 diterima Ho ditolak dengan begitu membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Evita Sandra, (2021), motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bintan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan SPSS versi 20 maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil uji t pada variabel komunikasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) menunjukkan bahwa variabel komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Hasil uji t pada variabel motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
3. Hasil uji f pada variabel komunikasi (X1), motivasi (X2) dan kepuasan kerja (Y) menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas,dapat di kemukakan beberapa saran bagi perusahaan dan pihak- pihak lain.adapun saran yang diberikan antara lain:

1. Motivasi pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima sedikit untuk ditekankan lagi terutama di kalangan pimpinan. Apabila pimpinan memberikan arahan terbaik untuk para bawahannya maka akan meningkatkan kualitas kinerja mereka.
2. Diharapkan pada peneliti selanjutnya bisa menambah variabel lain selain komunikasi dan motivasi kerja untuk menilai kepuasan kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Evita Sandra, 2021, Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bintan, *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, Vol 4 (1), Hal 38-50.
- Ghozali, I. (2017), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Kadek Yulia Purnitasari and Dewiwati Sujadi, 2022, Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Disini Luxury Spa And Villas Seminyak, *Journal Research of Management*, Vol 3 (2), Hal 275-286.
- Mohammad Rifky Bagus Pratama, Mochammad Al Musadieg and Gunawan Eko Nurtjahjono, 2017, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 47 (1), Hal 47-55.
- Ningrum Rahayu and Kartini Aprianti, 2020, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima, *Jurnal Brand*, Vol 2 (2), Hal 184-189.
- Rofiq Noorman Haryadi, Denok Sunarsi, Heri Erlangga, Nurjaya and Hamsinah, 2022, Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi, *Jenius*, Vol 5 (3), Hal 702-709.
- Sriyanti Sinaga, Detiani Gea , Friscylia Anjelin Karennina Simanjuntak and Dhita Adriani Rangkuti, 2021, Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Retail Indonesia, *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, Vol 10 (3), Hal 393-405.
- Sujarweni, Wiratna (2015), *Akutansi Biaya Teori dan Penerapannya Cetakan ke-1*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiono (2015), *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*, Alfabet, Bandung
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima

Titi Hardianti and Jaenab, 2021, Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.