

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI
PADA SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN LEBONG**



SKRIPSI

OLEH

TONI PRAYANTINO

NPM. 19040011

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DEHASEN
BENGKULU
2023**

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI
PADA SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN LEBONG**



SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu

OLEH

TONI PRAYANTINO

NPM. 19040011

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DEHASEN
BENGKULU
2023**

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI
PADA SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN LEBONG**

SKRIPSI

OLEH

TONI PRAYANTINO

NPM. 19040011

*Telah Disetujui dan Disahkan
Oleh Dosen Pembimbing*

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

TITO IRWANTO, S.E., M.M

NIDN. 0203078901

M. RAHMAN FEBLIANSA, S.E., M.M

NIDN. 0201028901

Bengkulu, 31 Mei 2023

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu

Dr. E. AHMAD SOLEH, S.E., M.Si

NIDN. 0201128101

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI
PADA SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN LEBONG**

SKRIPSI

OLEH

TONI PRAYANTINO
NPM. 19040011

*Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
Pada tanggal 31 Mei 2023
Dan dinyatakan LULUS*

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Ketua

Sekretaris

TITO IRWANTO, S.E., M.M
NIDN. 0203078901

M. RAHMAN FEBLIANSA, S.E., M.M
NIDN. 0201028901

Anggota

Anggota

ABDUL RAHMAN, S.E., M.M
NIDN. 0204056001

IDA AYU MADE E.G., S.E., M.M
NIDN. 0231058501

Bengkulu, 31 Mei 2023

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu

Dr. SUWARNI, S.Kom., M.M
NIDN. 0211047001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari satu urusan) maka kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada ALLAH hendaknya kamu berharap”

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan skripsi ku ini kepada :

- *Istri dan anakku tersayang yang selalu memberikan motivasi dan dorongan agar aku bisa meraih cita-cita*
- *Kedua orang tuaku tercinta, pengorbanan dan tetesan keringatmu yang tidak pernah terhapus, serta kasih sayang yang tulus telah mengiringiku di separuh perjalanan hidup, hingga aku telah berhasil menyelesaikan strata satu. Semua itu takkan aku sia-siakan, pengabdian ku tak akan pernah berakhir*
- *Saudaraku yang telah memberiku yang terbaik dalam bentuk do'a, support dan dukungan sehingga aku dapat menyelesaikan tugas pendidikan S1 dan skripsi ini dengan baik*
- *Untuk sahabat-sabhatku seperjuangan yang selalu mendukung dan semangatiku untuk menyelesaikan skripsi ini*
- *Almaterku Universitas Dehasen*

**THE EFFECT OF COMMUNICATION AND WORK MOTIVATION ON
EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT THE REGIONAL SECRETARIAT OF
LEBONG DISTRICT**

By:
Toni Prayantino¹⁾
Tito Irwanto and M. RahmanFebriansa²⁾

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of communication and work motivation on employee job satisfaction at the Regional Secretariat of Lebong Regency. The sample in this study was 79 employees at the Regional Secretariat of Lebong Regency who had become civil servants. Data collection using a questionnaire and the method of analysis used is multiple linear regression, determination test and hypothesis testing.

The results of the regression equation are $Y = 13.198 + 0.288X_1 + 0.416X_2 + e$ (4.224) meaning that communication and work motivation have a positive influence on employee job satisfaction at the Regional Secretariat of Lebong Regency. This illustrates that if the variables of communication and work motivation increase, employee job satisfaction will also increase. The result of the determination test is 0.376 or (37.6%). This shows that communication and work motivation have an effect on employee job satisfaction at the Regional Secretariat of Lebong Regency by 37.6%, while the rest (100 - 37.6% = 62.4%) is explained or influenced by other variables not examined. Communication and work motivation together have an influence on job satisfaction of employees of the Regional Secretariat of Lebong Regency with a significant value of 0.000, less than 0.05. Communication has a positive and significant effect on employee job satisfaction at the Regional Secretariat of Lebong Regency, because a significant value of 0.000 is less than 0.05. Work motivation has a positive and significant effect on employee job satisfaction at the Regional Secretariat of Lebong Regency, with a significant value of 0.000 less than 0.05.

Keywords: Communication, Work Motivation, Job Satisfaction

1) Student (Management)

2) Supervisors

PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LEBONG

Oleh:

Toni Prayantino¹⁾
Tito Irwanto dan M. RahmanFebriansa²⁾

RINGKASAN

Pembinaan mutu penyelenggara pemerintahan daerah perlu dilaksanakan terus menerus dan berkesinambungan sehingga sumber daya manusia yang terlibat dalam proses tersebut mampu menjawab tantangan pembangunan daerah serta dapat memperbaiki kinerja sumber daya manusia yang selama ini rendah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.

Sampel dalam penelitian ini 79 orang pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong yang telah menjadi ASN. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis.

Hasil persamaan regresi yaitu $Y = 13,198 + 0,288X_1 + 0,416X_2 + e (4,224)$ artinya komunikasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong. Hal ini menggambarkan jika variabel komunikasi dan motivasi kerja meningkat maka kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat. Hasil uji determinasi sebesar 0,376 atau (37,6%). Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong sebesar 37,6%, sedangkan sisanya ($100 - 37,6\% = 62,4\%$) dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Komunikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong, karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong, dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci: Komunikasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

1) Calon Sarjana Ekonomi (Manajemen)

2) Dosen Pembimbing

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas berkat rahmat dan taufik hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong”.

Didalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, baik bimbingan, saran-saran dan masukan moral maupun materil. Terhadap pihak-pihak yang telah memberi bantuan, penulis mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya terutama kepada yang terhormat:

1. Ibu Dr. Suwarni, S.Kom., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu.
2. Bapak Dr. E. Ahmad Soleh, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu
3. Bapak Tito Irwanto, S.E, M.M selaku Pembimbing Utama yang telah memberikan petunjuk dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak M. Rahman Febliansa, S.E., M.M., selaku Pembimbing Pendamping yang telah membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu.
6. Seluruh Staf Karyawan/ti pada Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu atas bantuanya.
7. Rekan-rekan seperjuangan di Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan, untuk itu penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dengan senang hati demi kesempurnaan nilai-nilai skripsi ini dan untuk menulis skripsi ini selanjutnya.

Akhir kata penulis berhadap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, serta dapat menambah ilmu pengetahuan bagi pembacanya.

Aamiin, aamiin yarobbal 'alamin.

Bengkulu, Mei 2023

Penulis



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DEHASEN BENGKULU**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN LEBONG**

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Toni Prayantino
NPM : 16040142
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan skripsi saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Dehasen Bengkulu. Atau dengan kata lain, skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila skripsi saya terbukti ketidakeasliannya, maka saya siap menerima sanksi sebagaimana aturan yang berlaku di Universitas Dehasen Bengkulu.
3. Apabila kelak di kemudian hari, setelah saya lulus dari Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu ditemukan bukti meyakinkan bahwa skripsi ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Dehasen Bengkulu.

Bengkulu, Mei 2023
Yang Menyatakan

TONI PRAYANTINO

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN JUDUL LENGKAP	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRACT	vi
RINGKASAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian... ..	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Batasan Masalah.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2 Komunikasi	9
2.1.3 Indikator Komunikasi.....	15
2.1.4 Motivasi	16
2.1.5 Indikator Motivasi	18
2.1.6 Kepuasan Kerja	19
2.1.7 Indikator Kepuasan Kerja	23

2.2 Penelitian Terdahulu	25
2.3 Kerangka Analisis.....	26
2.4 Hipotesis Penelitian.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	29
3.2 Defenisi Operasional.....	29
3.3 Metode Pengambil Sampel	30
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.5 Meode Analisis	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	36
4.1.1 Sejarah Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong	36
4.1.2 Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong	38
4.1.3 Karakteristik Responden.....	45
4.1.4 Uji Validitas.....	47
4.1.5 Uji Reliabilitas	49
4.1.6 Analisis Regresi Linier Berganda.....	49
4.1.7 Koefesien Determinasi.....	50
4.1.8 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	51
4.1.9 Pengujian Hipotesis Secara Partial (Uji T).....	52
4.2 Pembahasan	53
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	57
5.2 Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Proses Terjadinya Komunikasi.....	14
Gambar 2. Kerangka Analisis	27
Gambar 3. Struktur Organisasi.....	38

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Skala Likert	31
Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	46
Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	47
Tabel 6. Uji Validitas Indikator Penelitian.....	48
Tabel 7. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	49
Tabel 8. Hasil Uji Regresi Berganda	49
Tabel 9. Koefisien Determinasi	51
Tabel 10. Hasil Uji t.....	51
Tabel 11. Hasil Uji f	52
Tabel 13. Hasil Analisis Regresi , Uji Determinasi dan Pengujian Hipotesis	54

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Tabulasi Data Variabel Komunikasi (X1)
- Lampiran 3. Tabulasi Data Variabel Kerjasama Tim (X2)
- Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel Kinerja (Y)
- Lampiran 5. Output SPSS Versi 21.0
- Lampiran 6. R. Tabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi dalam aktivitasnya tidak akan terlepas dari adanya perpaduan antara unsur sumber daya manusia, peralatan, bahan, teknologi, modal, tempat, waktu, metode atau unsur lainnya yang dihimpun menjadi satu dalam hubungan yang diharapkan, berdaya guna dan berhasil guna untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Namun dari beberapa unsur diatas, sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting sebagai modal utama dan penentu bagi keberhasilan suatu organisasi. Adapun unsur-unsur lainnya di luar sumber daya manusia hanya dapat berfungsi sebagai daya dukung bagi keberhasilan organisasi.

Kepuasan kerja menurut Handoko (2014:45), yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana komitmen organisasi yang baik. Pegawai lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Kepuasan kerja diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja pegawai yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya agar dia dapat memenuhi segala kebutuhan-kebutuhannya. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasannya di luar pekerjaannya lebih suka mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Pegawai yang menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dari balas jasanya dirasa adil dan layak. Tidak ada tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak karena setiap individu pegawai berbeda tingkat standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan pergantian (*turnover*) maka secara relatif kepuasan kerja pegawai baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral, kerja, dan *turnover* pegawai besar maka kepuasan kerja karyawan di instansi berkurang

Betapapun sempurnanya unsur teknologi, tanpa unsur sumber daya manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai secara sempurna. Betapa pentingnya sumber daya manusia ini, sehingga dapat dikatakan menjadi kebutuhan primer bagi organisasi agar dapat berjalan dengan baik dan mampu menjawab tuntutan jaman. Demikian pula yang terjadi pada organisasi pemerintah, sebagai organisasi publik yang berfungsi memberikan pelayanan pada masyarakat dalam berbagai bidang bagi peningkatan kehidupan dan kesejahteraan masyarakat.

Tantangan sumber daya manusia pada era globalisasi dihadapkan dengan permasalahan yang semakin kompleks dan persaingan yang semakin tajam diberbagai bidang kehidupan masyarakat diantaranya adalah faktor komunikasi, sehingga menuntut pegawai negeri sipil yang berkualitas dan profesional. Menurut Sarworini (2013:89) kemampuan adalah sifat yang di bawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Organisasi harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui rangsangan atau keinginan untuk dapat memberikan seluruh kemampuannya demi kemajuan perusahaan. Rangsangan atau keinginan itu adalah motivasi. Menurut Hasibuan (2014:143), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi akan menciptakan dorongan bagi pegawai untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Sehingga apabila pegawai memiliki prestasi yang baik pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai. Timbulnya motivasi ini dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu.

Daya perangsang, daya pendorong, motivasi yang mendorong pegawai untuk mau ikut bekerja dengan segiat-giatnya berbeda antara pegawai

satu dengan pegawai lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh adanya perbedaan motif, tujuan, dan kebutuhan dari masing-masing pegawai untuk bekerja. Setiap pegawai berkewajiban memenuhi peraturan yang harus dipatuhi, karena kedisiplinan merupakan salah satu motivasi positif dimana hasilnya tidak dapat langsung dirasakan, tetapi menunjang didalam peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan (Rivai, 2015:86). Oleh karena itu, pihak manajemen suatu instansi harus berusaha mendorong pegawainya untuk bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai prestasi yang terbaik. Untuk menciptakan prestasi pegawai tentu saja ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh instansi, seperti komunikasi dan motivasi.

Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong merupakan instansi pemerintah yang memiliki tugas membantu pemerintahan di Kabuapten Lebong. Mengingat kepuasan kerja pegawai sangat penting dalam menunjang keberhasilan organisasi, pegawai harus mampu melaksanakan tugas dan kewajibanya secara tepat waktu dan memuaskan, sesuai tujuan yang diharapkan.

Fenomena yang terjadi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong ditemukan terjadinya penurunan kepuasan kerja pegawai yang disebabkan oleh kurangnya komunikasi antar pegawai, hal ini dapat dilihat dari pegawai yang suka bekerja sendiri dan jarang berkomunikasi dengan teman kerjanya. Komunikasi dengan pimpinan juga kurang lancar yang disebabkan karena

pegawai hanya menerima perintah dan jarang memberikan ide kepada pimpinan terkait kemajuan organisasi. Dalam hal motivasi pegawai juga kurang termotivasi untuk memberikan ide-ide cemerlang dalam bekerja dan masih kurang kreatif karena hanya melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan.

Berdasarkan fenomena yang ada dari latar belakang yang diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah pokok dalam penelitian ini maka tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dukungan terhadap teori atas motivasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja.

2. Bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong

Dapat memberikan masukan dan informasi yang berguna bagi instansi mengenai pentingnya komunikasi dan Motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

3. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut terutama yang berhubungan dengan motivasi, komunikasi dan kepuasan kerja.

1.5. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong dengan indikator sebagai berikut:

1. Komunikasi dengan indikator menurut menurut Widjaja (2015:14) terdiri dari tujuan komunikasi, media komunikasi, pengelolaan komunikasi dan delegasi wewenang
2. Motivasi kerja dengan indikator menurut Sutrisno (2015:116) yaitu kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel.
3. Kepuasan kerja yang indikatornya menurut Luthans (2014:92) yaitu pekerjaan itu sendiri (*work itself*), hubungan dengan atasan (*supervision*), teman sekerja (*worker*), Promosi (*promotion*) dan Gaji atau upah (*pay*).

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2014:4), manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu.

Fokus manajemen sumber daya manusia terletak pada upaya mengelola sumber daya manusia di dalam dinamika interaksi antara organisasi pekerja yang seringkali memiliki kepentingan berbeda. Manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.

Jadi manajemen sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

Sedangkan Ambar dan Rosidah (2016:13) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

2.1.2 Komunikasi

Robbins (2015:391) mengatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, fakta, pikiran dan perasaan dari satu orang ke orang lain. Dalam kehidupan organisasi, komunikasi menjadi sesuatu yang sangat penting karena komunikasi dapat meningkatkan saling pengertian antara atasan dan bawahan dalam hal ini pegawai dan pimpinan, dan meningkatkan koordinasi dari berbagai macam kegiatan/tugas yang berbeda.

Pengertian komunikasi menurut Muhammad (2016:74) merupakan pertukaran pesan verbal maupun nonverbal antara si pengirim dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Pesan secara verbal dapat secara tertulis seperti surat, buku, memo, sedangkan pesan secara lisan dapat berupa percakapan tatap muka. Pesan nonverbal dapat berupa ekspresi muka dan suara.

Sedangkan menurut Hasibuan (2014: 198) komunikasi adalah alat untuk menyampaikan perintah, laporan, berita, ide, pesan atau informasi dari komunikator kepada komunikan agar terjadi interaksi diantara mereka. Lebih jauh lagi ia menyatakan bahwa adanya komunikasi yang harmonis baik bersifat vertikal maupun horizontal di antara semua pegawai akan menciptakan kedisiplinan yang baik bagi organisasi. Komunikasi yang baik merupakan salah satu pembentuk disiplin kerja pegawai didalam organisasi. Jika pesan yang diterima tidak jelas maka pegawai akan melakukan pekerjaan pada posisi yang ragu atau bekerja tidak pada aturan.

Dari uraian di atas ternyata komunikasi sangat esensial sekali bagi kehidupan organisasi khususnya untuk pegawai dan atasan dalam mencapai tujuan. Penggunaan komunikasi yang baik akan mengurangi ketidakpastian, dan memperbaiki kinerja pegawai (Robbins, 2015:420).

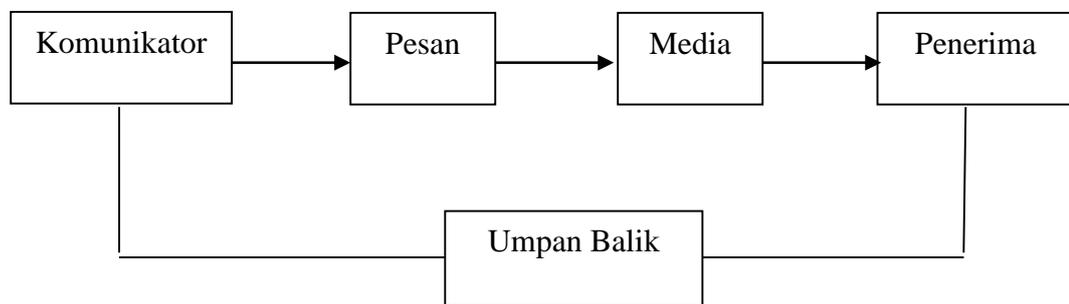
Penyebab terjadinya masalah disiplin dalam organisasi adalah kurangnya komunikasi. Untuk itu dalam rangka meningkatkan disiplin kerja anggota organisasi dapat dilakukan melalui pembentukan komunikasi kerja. Komunikasi kerja yang dimaksud adalah komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal.

Menurut Effendy (2015:10), bahwa komunikasi meliputi lima unsur, yakni:

a. Pengirim pesan atau komunikator (*communicator, source, sender*)

- b. Pesan (*message*)
- c. Media (*channel, media*)
- d. Penerima pesan atau komunikan (*communicant, ommunicate, receiver, recipient*)
- e. Efek atau umpan balik (*effect, impact, influence, feedback*)

Gambar 1. Proses Terjadinya Komunikasi



Sumber : Effendy (2015: 10),

- a. Pengirim pesan (Komunikator)

Pengirim pesan atau komunikator adalah pihak yang bertindak sebagai pengirim pesan dalam sebuah proses komunikasi. Dengan kata lain, komunikator merupakan seseorang atau sekelompok orang yang berinisiatif berinisiatif untuk menjadi sumber dalam sebuah hubungan. Seorang komunikator tidak hanya berperan dalam menyampaikan pesan kepada penerima, namun juga memberikan respon dan tanggapan, serta menjawab pertanyaan dan masukan yang disampaikan oleh penerima, dan publik yang terkena dampak dari proses komunikasi yang berlangsung, baik secara langsung maupun tidak langsung. Komunikator merupakan

sumber dan pengirim pesan. Kredibilitas komunikator yang membuat komunikan percaya terhadap isi pesan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan komunikasi.

b. Pesan (*Message*)

Pesan adalah informasi yang akan disampaikan oleh pengirim pesan atau komunikator. Pesan dapat berupa verbal atau non verbal. Pesan verbal adalah jenis pesan yang penyampaianya menggunakan kata-kata, dan dapat dipahami isinya oleh penerima berdasarkan apa yang didengarnya. Sedangkan, pesan non-verbal adalah jenis pesan yang penyampaianya tidak menggunakan kata-kata secara langsung, dan dapat dipahami isinya oleh penerima berdasarkan gerak-gerik, tingkah laku, mimik wajah, atau ekspresi muka pengirim pesan. Pesan menjadi inti dari setiap proses komunikasi yang terjalin.

c. Media

Media adalah alat yang digunakan untuk menyampaikan pesan dari komunikator kepada komunikan. Media tersebut seperti: televisi, radio, surat kabar, buku, poster dan lain sebagainya.

d. Penerima pesan (Komunikan)

Penerima pesan atau Komunikan adalah pihak yang menjadi sasaran pesan yang dikirim oleh sumber pesan yang dapat memahami pesan dari pengirim meskipun dalam bentuk kode atau isyarat tanpa mengurangi arti pesan yang dimaksud oleh pengirim.

Penerima bisa saja satu orang atau lebih, bisa dalam bentuk kelompok. Penerima adalah elemen penting dalam proses komunikasi karena dialah yang menjadi sasaran dari komunikasi. Jika suatu pesan tidak diterima oleh penerima, maka proses komunikasi itu tidak akan berlangsung.

e. Umpan balik (*Feedback*)

Umpan balik atau *feedback* adalah tanggapan yang berisi kesan dari penerima pesan dalam bentuk verbal maupun nonverbal. Umpan balik yang ditimbulkan dalam proses komunikasi memberikan gambaran kepada pengirim pesan tentang seberapa berhasil komunikasi yang dilakukannya. Dengan mengetahui umpan balik yang dikirimkan oleh penerima pesan, maka sebagai pengirim pesan, kita akan dapat langsung mengetahui apakah tujuan dari pesan kita tersampaikan atau tidak. Apakah umpan balik itu berupa respon negatif ataupun respon positif. Tanpa umpan balik (*feedback*) seorang pengirim pesan tidak akan tahu dampak pesannya terhadap penerima pesan. Umpan balik yang disampaikan oleh penerima pesan pada umumnya merupakan balikan langsung yang mengandung pemahaman atas pesan tersebut dan sekaligus apakah pesan itu akan dilaksanakan atau tidak. Umpan balik yang diberikan didapat dari pemberi umpan balik terhadap perilaku ataupun ucapan penerima pesan.

f. Gangguan

Gangguan adalah hal yang merintang atau menghambat komunikasi sehingga penerima salah menafsirkan pesan yang diterimanya. Gangguan bukan merupakan bagian dari proses komunikasi akan tetapi mempunyai pengaruh dalam proses komunikasi, karena pada setiap situasi hampir selalu ada hal yang mengganggu kita.

Menurut Robbins (2015:4), komunikasi dinyatakan dalam 4 (empat) fungsi komunikasi dalam kerja yaitu :

1. Komunikasi sebagai pengendali

Komunikasi dapat digunakan untuk mengendalikan perilaku para anggota dalam organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

2. Komunikasi sebagai motivasi

Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang dibawah standar.

3. Komunikasi sebagai interaksi sosial

Komunikasi merupakan mekanisme fundamental dengan mana anggota-anggota menunjukkan kekecewaan dan rasa puas mereka. Sehingga komunikasi menunjukkan ungkapan emosional dari perasaan dan pemenuhan kebutuhan sosial.

4. Komunikasi dalam pengambilan keputusan

Komunikasi disini berperan dalam memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil keputusan dengan meneruskan data guna mengenali dan menilai pilihan-pilihan alternatif.

Bentuk-bentuk komunikasi dapat dijabarkan sebagai berikut (Effendy, 2015:17):

a. Komunikasi vertikal

Komunikasi vertikal adalah komunikasi dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas atau komunikasi dari pimpinan ke bawahan dan dari bawahan ke pimpinan secara timbal balik.

b. Komunikasi horisontal

Komunikasi horisontal adalah komunikasi secara mendatar, misalnya komunikasi antara pegawai dengan pegawai dan komunikasi ini sering kali berlangsung tidak formal yang berlainan dengan komunikasi vertikal yang terjadi secara formal.

c. Komunikasi diagonal

Komunikasi diagonal yang sering juga dinamakan komunikasi silang yaitu seseorang dengan orang lain yang satu dengan yang lainnya berbeda dalam kedudukan dan bagian.

2.1.5 Indikator Komunikasi

Menurut Widjaja (2015:14) beberapa indikator dari komunikasi yaitu :

1. Tujuan Komunikasi

untuk melakukan dan menerima pengaruh mekanisme perubahan yang memungkinkan suatu organisasi mencapai tujuannya.

2. Media Komunikasi

Media merupakan saluran komunikasi tempat berlalunya pesan dari komunikator kepada komunikan.

3. Pengelolaan Komunikasi

Didalam pengelolaan komunikasi ada 2 (dua) hal yang sangat penting yaitu bagaimana menangani pesan-pesan yang bersifat rutin serta bagaimana menangani krisis komunikasi.

4. Delegasi wewenang

Delegasi wewenang adalah pelimpahan wewenang formal dan tanggung jawab kepada seorang bawahan untuk menyelesaikan aktivitas tertentu.

2.1.4 Motivasi

Menurut Rivai (2015:455), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Menurut Siagian (2014:78) memberikan pengertian motivasi sebagai berikut, motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyerahkan

kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Sedangkan menurut Hamalik (2014:33) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu proses tingkah laku yang diamati dan meramalkan tingkah laku orang lain, serta menentukan karakteristik proses berdasarkan petunjuk-petunjuk tingkah laku seseorang. Petunjuk tersebut dapat dipercaya apabila tampak kegunaanya untuk meramalkan dan menjelaskan tingkah laku lainnya.

Hasibuan (2014:74), menyatakan bahwa motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk merumuskan kebutuhan atau suatu tujuan. Motivasi dapat disimpulkan: (1) Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. (2) Sebagai suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan pegawai dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai. (3) Sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku. Pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku. (4) Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. (5) Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

2.1.5 Indikator Motivasi

Menurut Sutrisno (2015: 116) untuk dapat memotivasi kerja seseorang terdapat beberapa indikator yakni:

a) Kondisi lingkungan kerja

Meliputi keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar lingkungan kerja pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Merupakan alat motivasi yang paling ampuh untuk mendorong para pegawai dapat bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi adalah memberikan pengarahan, dan membimbing dalam bekerja. Dengan hubungan yang baik antara supervisi dan para pegawai, maka akan dapat menghadapi segala masalah dengan baik.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Hal ini bisa membuat para pegawai akan mau bekerja keras untuk perusahaan. Para pegawai memiliki keinginan kalau jaminan karier yang jelas untuk masa depan mereka dapat dijamin oleh perusahaan.

e) Status dan tanggung jawab

Merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan akan rasa sebuah pencapaian.

f) Peraturan yang fleksibel.

Biasanya dalam suatu perusahaan memiliki sistem dan prosedur yang harus dipatuhi oleh para pegawai, yang bersifat untuk mengatur dan melindungi para pegawai. Semua peraturan yang berlaku di perusahaan harus dikomunikasikan se jelas-jelasnya kepada para pegawai.

2.1.6 Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2017:74), kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Kepuasan kerja menurut Handoko (2014:45), yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2014:52) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja. Kepuasan kerja itu sendiri dapat diartikan sebagai hasil kesimpulan yang didasarkan pada perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkan sebagai hal yang pantas atau berhak baginya.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja,

penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana komitmen organisasi yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja pegawai yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Pegawai yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Menurut Robbins (2015:170) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja. Setiap individu pekerja karakteristik berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Sedangkan menurut Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang tidak suka sebagai hasil interaksi pekerja dengan lingkungan pekerjaan atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pekerja terhadap pekerjaannya. Perasaan pekerja

terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau yang sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut.

Kepuasan merupakan suatu perasaan yang dialami seseorang, dimana ia merasa puas dan memiliki rasa senang apabila yang diharapkan telah terpenuhi atau apa yang ia terima melebihi apa yang diharapkan. Kerja merupakan suatu usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh imbalan atau kompensasi dari hasil kerja instansi tempatnya bekerja.

Pegawai adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap instansi. Mereka juga menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan instansi. Pegawai menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi

sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Indrawijaya (2017:72) mengemukakan alasan pentingnya instansi memperhatikan kepuasan kerja pegawai, diantaranya :

1. Alasan nilai para pegawai menggunakan sebagian waktu bangunya dalam pekerjaan. Oleh karena itu, baik manajer maupun bawahan mengingatkan waktu tersebut dapat digunakan dengan baik dengan penuh kesenangan, kegembiraan, dan kebahagiaan.
2. Alasan kesehatan jiwa, pekerjaan dan organisasi merupakan faktor yang dapat menimbulkan tekanan psikologis. Juga sudah diketahui bahwa seseorang yang melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak berharga atau sebagai sesuatu yang penting dan cenderung akan membawanya ke lingkungan keluarga dan masyarakat sekitar.
3. Alasan kesehatan jasmani, mereka yang menyenangi pekerjaannya cenderung lebih sehat dibandingkan dengan yang menghadapi pekerjaan yang tidak mereka senangi.

Dari ketiga alasan diatas, dapat diketahui bahwa dalam kehidupan organisasi modern, dijadikan sebagai tingkat kematangan suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017:12) kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu ;

1. Faktor Promosi jabatan

Pemindahan pegawai dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi atau jabatan lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih besar. Biasanya kesempatan untuk promosi pada waktu suatu organisasi mengadakan perluasan kegiatan, atau bila ada pegawai yang mencapai usia pensiun, atau mengundurkan diri. Namun kadang-kadang ada pula pegawai yang dipromosikan ke jabatan yang sengaja diciptakan, karena kemampuan khusus yang dimilikinya.

2. Faktor Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga bisa berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/pegawai atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah instansi. Kompensasi yang diterima dapat berupa uang, barang, secara langsung maupun tidak langsung.

3. Faktor Komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam instansi yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat.

2.1.7 Indikator Kepuasan kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2014:92).

Diantaranya adalah sebagai berikut:

a) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

b) Hubungan dengan atasan (*supervision*)

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa. Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antara pribadi yang mencerminkan sikap dasar nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pimpinan yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

c) Teman sekerja (*worker*)

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

d) Promosi (*promotion*)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

e) Gaji atau upah (*pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Suhida (2019) dengan judul Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Meda. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh variabel Komunikasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) ditunjukkan oleh thitung sebesar 7,609 dengan probabilitas sig $0,000 < \alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X1(Komunikasi) maka akan tinggi/baik variabel Y (kepuasan kerja). Nilai thitung sebesar 5,366 dengan probabilitas sig $0,000 < \alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X2 (Motivasi) maka akan tinggi//baik variabel Y (kepuasan kerja). Nilai fhitung pada tabel diatas adalah 41,275 dengan sig $0,000 < \alpha = 0,05$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti

Komunikasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada taraf α 0.05. Nilai R-Square diatas diketahui adalah 0,323 atau 32,3% menunjukkan sekitar 32,3% variabel kepuasan kerja (Y) yang dipengaruhi Komunikasi (X1) dan Motivasi (X2). Sisanya 67,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai RSquare diatas diketahui adalah 0,323 atau 32,3% menunjukkan sekitar 32,3% variabel kepuasan kerja (Y) yang dipengaruhi Komunikasi (X1) dan Motivasi (X2). Sisanya 67,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

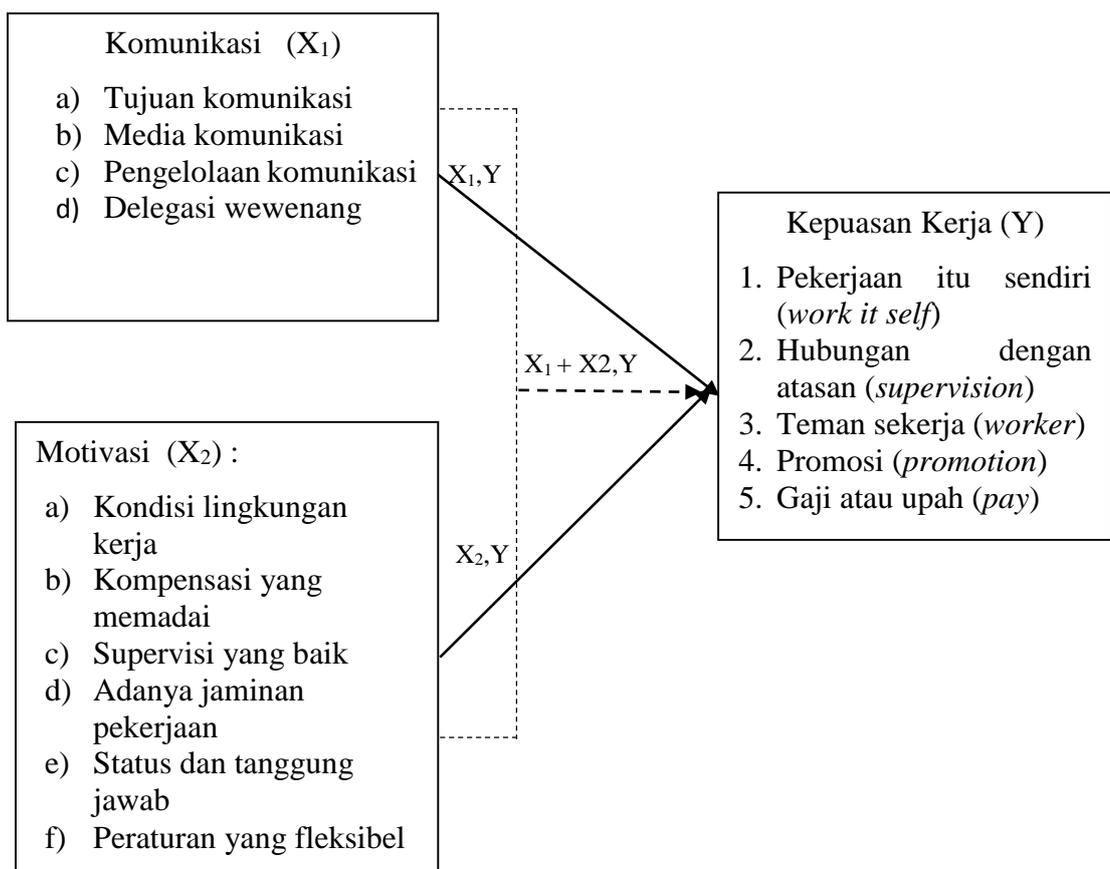
2. Sandra (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bintan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis parsial (Uji T) H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya ada pengaruh variable motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa secara parsial dan hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa H_0 tolak dan H_a diterima yang artinya ada pengaruh variable motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh cukup kuat terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa sebesar yaitu sebesar 82,7%

sedangkan sisanya sebesar 17,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

2.3 Kerangka Analisis

Menurut Sugiyono (2017:60), kerangka analisis merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Agar permasalahan dalam penelitian ini lebih terarah, maka perlu disusun kerangka analisis seperti pada gambar 1.

Gambar 1. Kerangka Analisis



Keterangan :

Variabel Independen : Komunikasi (X₁), Motivasi (X₂)

Variabel Dependen : Kepuasan kerja (Y)

—————→ : Pengaruh secara parsial

- - - - - → : Pengaruh secara simultan

Berdasarkan kerangka analisis di atas maka dapat dilihat adanya pengaruh antara komunikasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong secara parsial dan simultan..

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2015: 96), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- a. Diduga komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.
- b. Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.
- c. Diduga komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *explanatory*. Menurut Sugiyono (2017:55) yaitu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti, penelitian ini hanya bersifat menggambarkan suatu pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang mana dalam penganalisaan datanya menggunakan statistik, artinya data yang ada berbentuk kuantitatif, maka jenis penelitiannya adalah penelitian kuantitatif

3.2 Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dan pengukuran variabel dalam penelitian ini seperti pada tabel berikut :

1. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informal dari pimpinan ke staf pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong dalam melaksanakan tugasnya melayani masyarakat

2. Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.
3. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja serta kerjasama antar pegawai

3.3 Metode Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2015:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang telah menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong sebanyak 79 orang pegawai yang telah menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) seperti pada Tabel berikut ini :

Tabel 1. Populasi Penelitian

No	Nama Bagian	Jumlah
1	Bagian Pemerintahan	7
2	Bagian Hukum	9
3	Bagian Kesra	6
4	Bagian Perekonomian dan Sekda	7
5	Bagian Administrasi Pembangunan	7

6	Bagian Pengadaan Barang dan Jasa	13
7	Bagian organisasi	5
8	Bagian keprotokolan	6
9	Bagian Umum	19
Total		79

Sumber : Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong, 2023

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014:81). Selanjutnya, supaya jumlah sampel yang diambil representatif maka digunakan teknik pengambilan sampel. Adapun teknik pengambilan sampel digunakan dalam penelitian adalah *sensus* karena semua populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2014:90). Sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 79 orang pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong yang telah menjadi ASN.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Metode pengumpulan data yang di gunakan adalah kuesioner yang merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2015:142). Data yang diperoleh dalam penelitian ini didapatkan langsung dari pengisian kuesioner (angket) yang ditujukan kepada responden.

Pertanyaan-pertanyaan pada angket dibuat dengan skala Likert 1-5. Skor 1-5 digunakan peneliti karena lebih sederhana dan memiliki nilai tengah yang

digunakan untuk menjelaskan keragu-raguan atau netral dalam memilih jawaban. Oleh karena itu skala Likert lazim digunakan di Indonesia untuk yang mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang. Untuk analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor yang ditunjukkan pada tabel 1

Tabel 1. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiyono, 2015:93

3.5 Metode Analisis

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2015:76). Dalam uji validitas digunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 21 (Setiawan, 2015:54). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *Coefficient Correlation Pearson*. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah:

- 1) Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika r_{hitung} tidak positif serta $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan *test retest*, *equivalent* dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2015:87). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien *Alpha Cronbach*. Koefisien *Alpha Cronbach* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha diatas 0,60. Maka dikatakan reliabel dan kalau dibawah 0,60 berarti tidak reliabel (Ghozali, 2015:66).

3.5.3 Regresi Linear Berganda

Model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen (Sugiyono, 2015:188). Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2015:192) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

X₁ = Komunikasi

X₂ = Motivasi

a = Nilai konstanta

e = erorr

Analisa regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantung secara kuantitatif. Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas tersebut dapat diperkirakan dengan melakukan interpretasi angka koefisien regresi partial b.

3.5.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3.5.5 Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Formula hipotesis:

$H_0 : b_i = 0$, artinya variabel bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat

$H_a: b_i \neq 0$, artinya variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2015:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

1. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesis yang diuji:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2015:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.