



ANALISIS HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA OGAN KOMERING ULU

Sri Sarwo Sari¹, Tri Rusilawati Kasisariah², Iskandar³

¹Prodi Manajeman, STIE Trisna Negara, OKU Timur, Sumatera Selatan

^{2,3}Prodi Manajeman, Universitas Serelo Lahat, Sumatera Selatan

¹Jl. Taman Ribang Kemambang Bandar Agung, Bandarjaya Lahat, Sumatera Selatan

^{2,3}Jl. Taman Ribang Kemambang, Bandar Jaya, Lahat, Sumatera Selatan

E-Mail: srisarwosari61@gmail.com, trisusilawati5@gmail.com, iskandarmalian66@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini didasarkan atas faktor yang tidak dapat diabaikan berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu adalah Motivasi Kerja dan Komunikasi. Hal Tersebut dapat tercermin pada kepuasan kerja kurang karena motivasi kerja dan komunikasi antar pimpinan dan staf masih kurang, hal ini dapat dilihat dari kedisiplinan jam kerja yang masih jauh dari yang diharapkan pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. Tujuan dari penelitian ini adalah pertama untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu, kedua untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu, ketiga untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, komuniasi, Kepuasan kerja

Abstract

This study is based on factors that cannot be ignored related to employee job satisfaction at the Ogan Komering Ulu Human Resources Development and Personnel Agency, namely Work Motivation and Communication. This can be reflected in low job satisfaction because work motivation and communication between leaders and staff are still lacking, this can be seen from the discipline of working hours which is still far from what employees expect at the Ogan Komering Ulu Human Resources Development and Personnel Agency. The purpose of this study is first to determine the effect of work motivation on employee job satisfaction at the Ogan Komering Ulu Human Resources Development and Personnel Agency, second to determine the effect of communication on employee job satisfaction at the Ogan Komering Ulu Human Resources Development and Personnel Agency, third to determine the effect of work motivation and communication together affect employee job satisfaction at the Ogan Komering Ulu Human Resources Development and Personnel Agency.

Keywords: Work Motivation, communication, Job satisfaction

PENDAHULUAN

Tantangan yang dihadapi aparatur negara cukup memprihatinkan terutama karena masih ada pemimpin dan aparatur negara yang mengabaikan nilai-nilai moral dan motivasi kerja. Masalah mendasar dalam memahami dan mengimplementasikan motivasi kerja itu merupakan tugas berat yang ditempuh secara utuh menyeluruh dalam waktu panjang karena menyangkut proses pembangunan karakter, sikap, dan prilaku serta peradaban bangsa. Motivasi kerja aparatur negara dapat diawali dalam bentuk nilai-nilai yang terkandung di dalamnya, institusi, atau sistem kerja, sikap dan prilaku Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur yang melaksanakan.

Interaksi antara ketiga unsur penting itulah yang sangat mempengaruhi pengembangan motivasi kerja. Di samping faktor komunikasi yang sangat mempengaruhinya, unsur-unsur itu diinternalisasikan ke dalam setiap pribadi aparatur sehingga menghasilkan kepuasan kerja bagi peningkatan pelayanan masyarakat. Untuk mengimplementasikannya diperlukan perbaikan persepsi, pola pikir, dan mengubah prilaku yang dilakukan dengan menumbuhkembangkan nilai-nilai budaya organisasi sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi.

Kepuasan kerja aparatur baik secara individu dan secara nasional akan dapat berdaya guna bila nilai-nilai dasar motivasi kerja dapat diterapkan melalui proses sosialisasi, internalisasi dan institusionalisasi dengan cara penerapan nilai-nilai budaya untuk pengembangan jati diri, sikap dan prilaku aparatur negara sebagai pelayanan masyarakat; penerapan nilai-nilai budaya organisasi melalui motivasi kerja dan dinamika kelompok; penerapan nilai-nilai budaya untuk memperbaiki kebijakan publik; penerapan motivasi kerja untuk memperbaiki pelaksanaan manajemen dan pelayanan masyarakat; penerapan motivasi kerja untuk memperbaiki pelaksanaan pengawasan, evaluasi kepuasan kerja dan penegakan hukum secara konsisten.

(Irviani, 2017) Motivasi kerja ini diharapkan tidak terhenti sebagai wacana melainkan benar-benar bisa terwujud sebagai standard operating procedure. Karena itu dua pendekatan dapat ditempuh secara strategis yaitu motivasi kerja dari dalam aparatur negara sendiri dipadukan dengan motivasi kerja kepada masyarakat. Motivasi kerja kepada masyarakat sangat strategis karena dapat membentuk opini publik yang diharapkan dapat berdampak positif terhadap perubahan komunikasi sosial yang mampu "memaksa" perubahan sikap dari prilaku setiap aparatur negara. (Gumanti & Herindri, 2019) Motivasi kerja merupakan konsepsi nilai yang hidup dalam alam pemikiran sekelompok manusia/ individu yang sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja aparatur negara. Hal tersebut disebabkan karena secara praktis motivasi kerja mengandung beberapa pengertian. Motivasi kerja berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan komunikasi yang melahirkan makna dan pandangan hidup yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku dalam bekerja.

(Siagian, 1995) Di dalam proses motivasi kerja terdapat saling mempengaruhi dan saling ketergantungan (interdependensi) baik sosial maupun komunikasi sosial. Pada hakikatnya, bekerja merupakan bentuk atau cara manusia mengaktualisasikan dirinya, di samping itu bekerja juga merupakan bentuk nyata dari nilai-nilai, keyakinan yang dianutnya dan dapat menjadi kepuasan kerja untuk melahirkan karya yang bermutu dalam pencapaian tujuan. Permasalahan dalam motivasi kerja yang dihadapi adalah terabaikannya nilai-nilai etika dan komunikasi dalam birokrasi pemerintahan sehingga melemahkan disiplin, etos kerja dan kepuasan kerja pegawai.

Motivasi kerja yang telah banyak mengalami kemajuan yang berarti mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu, namun dirasakan masih terdapat kesenjangan antara kepentingan dan harapan pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu dengan kepuasan kerja pegawai yang akan dicapai, sehingga sering dipertanyakan. Hal ini menarik untuk diteliti. Motivasi kerja pada dasarnya berhubungan dengan komunikasi sehingga

perlu bagi pimpinan dari suatu instansi pemerintah untuk selalu berupaya meningkatkan motivasi kerja pegawainya. Bila motivasi kerja dan komunikasi meningkat maka akan membawa keuntungan bagi instansi itu sendiri, dan di lain pihak dapat mempengaruhi peningkatan terhadap kepuasan kerja.

Meningkatkan atau menumbuhkan motivasi kerja dan komunikasi yang tinggi kepada para pegawai tentunya bukan merupakan suatu hal yang mudah untuk dilaksanakan karena banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya. Sehingga satu faktor yang perlu diperhatikan oleh para pegawainya adalah motivasi kerja yang tersistem dengan baik yang dapat mengakomodasi antara kepentingan pegawai dan kepentingan instansi. Berdasarkan pendapat tersebut secara teoritis jelaslah bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang berhubungan terhadap kepuasan kerja pegawai yang dilaksanakan oleh seorang pegawai, atau dengan kata lain, jika motivasi kerja tidak tersistem dengan baik maka akan dapat mempengaruhi menurunnya kepuasan kerja pegawai sehingga akan mengganggu terwujudnya pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Faktor yang tidak dapat diabaikan berkaitan dengan motivasi kerja adalah komunikasi.

TINJAUAN PUSTAKA

(Siagian, 1995) Motivasi kerja adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. Alasan atau dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri. Sebenarnya pada dasarnya semua motivasi itu datang dari dalam diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi kerja tersebut. Motivasi kerja dari luar adalah motivasi kerja yang pemicunya datang dari luar diri kita. Sementara motivasi kerja dari dalam ialah motivasinya muncul dari inisiatif diri kita.

(Ramada, 2019) Sebagai mahluk sosial manusia membutuhkan bantuan orang lain. Manusia akan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhannya dan memerlukan motivasi atau dorongan dari orang lain untuk mencapai apa yang menjadi tujuan hidupnya. Pada dasarnya motivasi kerja itu hanya dua, yaitu untuk meraih kenikmatan atau menghindari dari rasa sakit atau kesulitan. Uang bisa menjadi motivasi kenikmatan maupun motivasi menghindari rasa sakit. Jika kita memikirkan uang supaya kita tidak hidup sengsara, maka disini alasan seseorang mencari uang untuk menghindari rasa sakit. Sebaliknya ada orang yang mengejar uang karena ingin menikmati hidup, maka uang sebagai alasan seseorang untuk meraih kenikmatan.

(Eliana, 2006) Pimpinan organisasi atau perusahaan merupakan orang yang bekerja dengan bantuan dari para bawahannya, yaitu pegawai atau pegawai. Oleh karena itu sudah menjadi kewajiban dari seorang pimpinan untuk mengusahakan agar para pegawainya berprestasi. (Kemahyanto, n.d.) Kemampuan bawahan untuk dapat berprestasi disebabkan dengan adanya dorongan atau motivasi. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik sehingga akan meningkatkan kinerja yang baik pula.

Aktivitas yang selalu dilakukan oleh manusia baik yang penting maupun yang tidak penting, yang menguntungkan maupun yang tidak menguntungkan, berbahaya atau tidak berbahaya yang sebagainya selalu terdapat adanya suatu tendensi kebutuhan, hal ini didasari karena ciri dari mahluk hidup adalah dapat melakukan aktivitas. (Gede, 2017) Semua kondisi yang berusaha dari bagian dalam yang digambarkan seperti kehendak, keinginan, perangsang dan lain-lain yang mengaktifkan dan menggerakkan seseorang yang dimotivasi untuk bekerja keras, mendukung langkah kerja keras dan memiliki tingkah laku yang mandiri terhadap tujuan-tujuan yang penting. (Fauzi, 2013) Motivasi itu adalah alat untuk mengurangi dan memanipulasi suatu keadaan yang menyebabkan seseorang dengan cara tertentu menuju pada tujuan-tujuan yang secara khusus dinyatakan oleh motivator, seperti halnya dengan sistem motivasi juga harus menyesuaikan dengan kebijakan dari suatu usaha organisasi, dimana

sistem motivasi tersebut harus diikutkan pada situasi pada organisasi yang bersangkutan secara umum motivasi sangat berhubungan dengan kebutuhan dasar manusia, respon individu terhadap kebutuhan tersebut yang dilaksanakan dengan serangkaian kegiatan.

Setiap instansi pasti menginginkan pegawainya yang cakap dan terampil dan mampu bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan. Untuk itu diperlukan sistem manajemen personalia yang mampu untuk menempatkan pegawai sesuai dengan pendidikan dan keahlian dari pegawainya. Dengan begitu pegawai akan merasa puas dalam bekerja dan dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai dalam perusahaan. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah penempatan pegawai yang sesuai dengan kemampuan pegawai. Indikator dari penempatan pegawai meliputi tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, dan usia.

Ada yang berpendapat bahwa komunikasi merupakan sebuah proses penyampaian pesan dari komunikator kepada komunikan melalui saluran tertentu. (Fauzi, Rita Irviani, 2021) Ada pula yang menyebutkan komunikasi sebagai suatu proses penyampaian pesan (berupa lambang, suara, gambar, dan lain-lain) dari suatu sumber kepada sasaran (*audience*) dengan menggunakan saluran tertentu. Hal ini dapat digambarkan melalui sebuah percakapan sebagai bentuk awal dari sebuah komunikasi. Orang yang sedang berbicara adalah sumber (*source*) dari komunikasi atau dengan istilah lain disebut sebagai komunikator. Orang yang sedang mendengarkan disebut *audience*, sasaran, pendengar atau komunikan. Apa yang disampaikan oleh orang yang sedang berbicara tersebut sebagai pesan, sedangkan kata-kata yang disampaikan melalui udara disebut sebagai saluran atau *channel*.

Bentuk lain dari sebuah komunikasi yang lebih kompleks adalah sebuah artikel di surat kabar. Dalam hal ini yang merupakan pesan adalah segala sesuatu yang disebutkan didalam artikel tersebut, sedangkan audiens (komunikannya) adalah siapa saja yang membaca artikel itu walaupun hanya sekilas. Sementara sumber (komunikatornya) adalah siapa saja yang telah memberikan sumbangan terhadap lahirnya artikel itu (mungkin saja penulis artikel, orang tertentu, yang ucapan atau pendapatnya dikutip oleh penulis artikel, reporter, redaktur, atau bahkan korektor dari artikel tersebut). Saluran dari komunikasi itu adalah kata-kata yang tercetak atau lebih jelasnya surat kabar tersebut.

Demikian pula komunikasi melalui radio siaran. Pesan dalam komunikasi tersebut meliputi semua yang disampaikan dalam siaran itu, baik itu berupa ucapan penyiar, lagu-lagu atau bentuk kata-kata dalam siaran. Sumber atau komunikator adalah penyampai ucapan, penulis drama (apabila pesan disampaikan dalam bentuk drama radio) dan tentu saja para pemain, penghias musik, sutradara, ataupun perekam sandiwara radio dimaksud. Komunikan atau pendengarnya adalah siapa saja yang mendengar siaran radio dalam berbagai bentuknya. Saluran dari komunikasi itu adalah gelombang radio yang digunakan dalam menyampaikan pesan tersebut.

(Davis, 2002; Garaika, 2019) Komunikasi berasal dari bahasa latin *communis* yang berarti umum (*common*) atau bersama. Apabila kita berkomunikasi, sebenarnya kita sedang berusaha menumbuhkan suatu kebersamaan (*commonness*) dengan seseorang, yaitu kita berusaha berbagi informasi, ide atau sikap. Misalnya, saya sedang berusaha berkomunikasi dengan para pembaca untuk menyampaikan ide bahwa hakikat sebuah komunikasi sebenarnya adalah usaha membuat penerima atau pemberi komunikasi memiliki pengertian/pemahaman yang sama terhadap pesan tertentu. Komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang berhasil melahirkan kebersamaan (*commonness*), kesepahaman antara sumber dengan penerima. Sebuah komunikasi akan efektif apabila *audience* penerima pesan, pengertian, dan lain-lain sama seperti yang dikehendaki oleh penyampai. Jadi secara garis besar, dalam suatu proses komunikasi haruslah terdapat unsur-unsur kebersamaan makna agar terjadi suatu pertukaran pikiran dan pengertian antara komunikator (penyebab pesan) dan komunikan (penerima pesan).

Proses komunikasi dapat diartikan sebagai 'transfer informasi' atau pesan (*message*) dari pengeirim pesan sebagai komunikator dan kepada penerima sebagai komunikan. Dalam proses komunikasi tersebut bertujuan untuk mencapai saling pengertian (*mutual understanding*) antara kedua pihak yang terlibat dalam proses komunikasi. Dalam proses komunikasi, komunikator mengirimkan pesan/informasi kepada komunikan sebagai sasaran komunikasi. Dalam setiap transaksi, setiap elemen berkaitan secara integral dengan elemen yang lain. Artinya, elemen-elemen komunikasi saling bergantung, tidak pernah independen, masing-masing komponen saling mengait dengan komponen lain. Dengan demikian, sejak ide itu diciptakan sampai dengan dipahaminya pesan komunikasi yang menimbulkan umpan balik merupakan suatu proses komunikasi. Lima tahap terjadinya proses komunikasi memiliki 5 unsur komunikasi. Wilburn Schramm mengatakan bahwa untuk terjadinya proses komunikasi paling sedikit harus memiliki 3 unsur komunikasi, yaitu komunikator, pesan, dan komunikan.

Seperti diketahui bersama bahwa tujuan komunikasi adalah menghibur, memberikan informasi, dan mendidik. Dengan tujuan tersebut berdampak pada peningkatan pengetahuan (kognitif), membangun kesadaran (sikap) dan mengubah perilaku (psikomotorik) seseorang atau masyarakat dalam suatu proses komunikasi. Di samping itu, terdapat pula proses komunikasi yang mendasar, yakni penggunaan bersama atas pesan oleh komunikator maupun komunikannya, sehingga akan menjamin keberhasilan komunikasi. Hal tersebut terjadi karena ada kesamaan makna dalam penggunaan lambang-lambang komunikasi.

Segala sesuatu yang menghalangi kelancaran komunikasi disebut sebagai gangguan (*noise*). Kata noise dipinjam dari istilah ilmu kelistrikan yang mengartikan noise sebagai keadaan tertentu dalam sistem kelistrikan yang mengakibatkan tidak lancarnya atau berkurangnya ketepatan peraturan. Pencetakan huruf yang saling bertindihan dalam suatu surat kabar atau majalah akan menjadi gangguan bagi pembacanya. Kata-kata atau kalimat yang disampaikan tidak atau bukan merupakan kata-kata yang secara luas dipahami oleh pendengar. Penggunaan kata-kata asing yang sukar dimengerti tentu merupakan bagian dari noise atau gangguan yang harus dihindari oleh sebuah stasiun radio. Di samping itu, ada pula gangguan yang berasal dari saluran komunikasi tersebut, misalnya interferensi yang terjadi pada gelombang radio yang mengakibatkan tidak jelasnya isi siaran diterima pendengar. Namun demikian, pada hakikatnya kebanyakan dari gangguan yang timbul, bukan berasal dari sumber atau salurannya, tetapi dari audiense (penerima)nya.

Pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam, meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Karena tidak sederhana, baik faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Misalnya, sifat pekerjaannya seseorang mempunyai dampak tertentu pada kepuasan kerjanya. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam menghasilkan organisasi dan pegawai memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan kan merasa puas.

Bentuk program perkenalan yang tepat serta berakibat pada diterimanya seseorang sebagai anggota kelompok kerja dan oleh organisasi secaraikhlas dan terhormat juga pada umumnya berakibat pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Komunikasi turut berpengaruh pada tingkat kepuasan. Pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan

kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia pekerja, tingkat jabatan, dan besar kecilnya organisasi. Hal tersebut merupakan ukuran kepuasan kerja seseorang.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha agar kepuasan kerja dari para pegawainya dapat ditingkatkan. Untuk itu penyelidikan waktu dan gerak dari para pegawainya sangat diperlukan, yaitu dengan jalan mempelajari gerak-gerik ini, mengubah gerak yang tidak perlu dan melelahkan dengan gerak-gerik baru yang dapat mengurangi kelelahan dan mempercepat selesaiya pekerjaan. Tetapi hal ini tidak menjamin karena semua terletak pada pegawai itu sendiri apakah ia bekerja dengan sepenuh hati atau tidak. Untuk dapat meningkatkan produktivitas lebih tinggi lagi, perusahaan perlu menimbulkan kepuasan kerja dari para pegawai. Oleh karena itu sudah sewajarnya bila setiap perusahaan akan selalu berusaha agar para pegawai mempunyai moral kerja yang tinggi, sebab dengan moral kerja yang tinggi diharapkan kepuasan kerja akan dapat meningkat. Adapun pengertian kepuasan kerja adalah : Melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik serta adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen. Produktivitas dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir dengan persepsi pelanggan. Hal ini dapat diimplementasikan interaksi antara pegawai (pekerja) dan pelanggan. Oleh karena itu sudah sewajarnya bila setiap instansi akan selalu berusaha agar para pegawai mempunyai moral kerja yang tinggi, sebab dengan moral kerja yang tinggi diharapkan kepuasan kerja akan dapat meningkat.

Dengan meningkatnya kepuasan kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil. Yang berarti diharapkan bukan saja kepuasan kerja dapat ditingkatkan, tetapi juga ongkos per unit akan diperkecil. Kepuasan kerja merupakan kemampuan pegawai dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang pegawai dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam jangka waktu singkat dan tepat. Dengan meningkatnya kepuasan kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil. Yang berarti diharapkan bukan saja kepuasan kerja dapat ditingkatkan, tetapi juga ongkos per unit akan diperkecil.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. Waktu pelaksanaan penelitian dari bulan Maret sampai dengan Mei 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. Yang menjadi responden 24 pegawai. Penelitian ini menggunakan metode penjelasan (*explanatory atau Confrmatory Research*) yang menyoroti pengaruh antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

1. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran
 - a. Motivasi kerja adalah proses menciptakan pegawai yang tangguh dan bermutu tinggi serta mampu melaksanakan setiap pekerjaan atau tugas dengan sebaik-baiknya, sehingga diperlukan usaha secara menyeluruh dalam rangka peningkatan mutu, keterampilan, sikap dan tingkah laku pegawai.
 - b. Komunikasi adalah : sebuah proses penyampaian pesan dari komunikator kepada komunikan melalui saluran tertentu.
 - c. Kepuasan kerja adalah : Melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik serta adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Indikator dari setiap varibel di atas dijadikan dasar untuk menyusun daftar pertanyaan yang disebarluaskan kepada responden. Data yang terkumpul melalui daftar pertanyaan merupakan data kualitatif kemudian selanjutnya diubah menjadi data kuantitatif dengan cara pemberian skor skala liker pada masing-masing alternatif.

2. Sumber Data

Data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini berdasarkan dari 2 (dua) sumber yaitu data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dengan cara observasi, wawancara dan kuisioner dan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari studi kepustakaan dan dokumentasi dengan cara berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

3. Tehnik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dalam penulisan ini, teknik yang dipergunakan adalah Observasi, Interview, Dokumentasi dan Quisioner.

4. Teknik Analisis Data

Menggunakan 2 (dua) analisis yaitu Analisis Kualitatif dan Analisis Kuantitatif.

PEMBAHASAN

Motivasi Kerja adalah dorongan yang membuat seseorang untuk bekerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan perkembangan organisasi. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, kebutuhan fisik, kebutuhan rasa nyaman, kebutuhan social, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan perwujudan diri, lingkungan kerja, perlakuan yang tidak adil, beban kerja yang berlebihan dan kurangnya keterampilan.

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau informasi dari satu orang kepada orang lain. Komunikasi dilakukan dengan berbagai cara, seperti berbicara, menulis, menggunakan Bahasa tubuh atau melalui media sosial. Komunikasi dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu komunikasi verbal dan komunikasi non-verbal. Komunikasi verbal adalah komunikasi yang menggunakan lisan atau tertulis contohnya; berbicara, surat atau pesan teks. Sedangkan komunikasi non-verbal adalah komunikasi yang menggunakan Bahasa tubuh, ekspresi wajah, dan gerakan. Dan lebih sering dilakukan secara langsung.

Penelitian ini dilaksanakan Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. Penelitian ini didasarkan atas faktor yang tidak dapat diabaikan berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah pertama untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, kedua untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai, ketiga untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil pengolahan data yang dilakukan dapat diketahui bahwa regresi $Y = 0,140 + 0,901 X_1 + 0,116 X_2$ sangat signifikan dan linear artinya konstanta sebesar 0,140 menyatakan jika tidak ada motivasi kerja dan komunikasi maka kepuasan kerja pegawai akan tetap sebesar 0,140, koefisien regresi X_1 sebesar 0,901 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 poin skor motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 0,901 poin, koefisien regresi X_2 sebesar 0,116 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 poin komunikasi akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 0,116 poin.

Koefisien korelasi berganda antara variabel motivasi kerja (X_1), dan komunikasi (X_2) secara bersama-sama dengan kepuasan kerja (Y) pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu diperoleh hasil (R) = 0,906. Besarnya pengaruh variasi naik/turunnya nilai variabel X_1 dan X_2 terhadap Y atau (R^2) sebesar 82,1 % selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil pengujian hipotesis motivasi kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu dengan pola regresi $Y=0,147+0,908X_1+0,123X_2$ artinya apabila motivasi kerja ditingkatkan satu poin maka kepuasan kerja pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu meningkat sebesar 0,908 dan apabila komunikasi ditingkatkan satu poin maka kepuasan kerja pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu akan meningkat sebesar 0,123 pada konstanta 0,147. Koefisien korelasi dengan uji t diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,299 > 0,683$). Uji keberartian koefisien regresi diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($66,549 > 3,330$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima kebenarannya atau tolak H_0 terima H_1 . artinya pengaruh motivasi kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu signifikan dan teruji kebenarannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan hasil analisa data dan uji hipotesis maka dapat diambil kesimpulan pelaksanaan motivasi kerja pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu dalam kategori baik, komunikasi pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu dalam kategori baik dan kondisi kepuasan kerja pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu dalam kategori baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, G. B. (2002). *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Eliana, S. (2006). *Modul Teori Organisasi Konsep dan Aplikasi*. (D. A. Haris, Ed.) (Cetakan Pe). Jakarta: Jayabaya University Press.
- Fauzi, Rita Irviani, W. (2021). *PENGUATAN ORGANISASI Teori & Empiris*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Fauzi. (2013). *Manajemen Itu Mudah*. Jakarta: Rajawali.
- Garaika. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Yansahrita, Ed.). Sumatera Selatan: STIE Trisna Ngara.
- Gede, S. W. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi Teori, Kasus, Dan Aplikasi Penelitian* (I April 20). Denpasar Timur: CV. Setia Bakti.
- Gumanti, M., & Herindri, B. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kabupaten. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 17(1), 25–35.
- Irviani, R. (2017). Pengaruh Faktor Budaya Organisasi, Motivasi, Pemberdayaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Perguruan Tinggi Agama Islam Swasta Lampung. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 15(1), 45–52.
- Kemahyanto, E. (n.d.). "Buku Ajar Organisasi dan Arsitektur Komputer." UNSRI PRESS.
- Ramada, I. (2019). *Hubungan Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di PT. MNC Skyvision, Tbk Cabang KPU Pekanbaru*. UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
- Siagian, S. P. (1995). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.