
**Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja
Pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Sumenep**

Oleh :

Haripur Wadi *)

Abd. Kodir Djaelani **)

Arini Fitria Mustapita *)**

Email: haripurwadi 97@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine 1) the description of motivation, job satisfaction, communication and employee performance, 2) the effect of motivation, job satisfaction, communication on employee performance, 3) the effect of motivation on employee performance, 4) the effect of job satisfaction on employee performance, 5) the influence of communication on employee performance.

This study uses quantitative methods with descriptive and inferential analysis. The number of samples used were 36 employee respondents at the Department of Marine Affairs and Fisheries of Sumenep Regency. Sources of data used are primary and secondary sources. Collecting data using a questionnaire with Likert scale measurements while the analysis used is instrument test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and coefficient of determination (R²) with SPSS 16.0 tools. The results of this study indicate that 1), motivation, job satisfaction and communication have a simultaneous influence on employee performance, 2), motivation has an influence on employee performance, 3), job satisfaction has an influence on employee performance, 4), communication has an influence on employee performance.

Keywords: *Motivation, Job Satisfaction, Communication and Employee Performance.*

Pendahuluan

Dalam dunia kerja untuk mencapai lembaga pemerintahan atau instansi mempengaruhi kinerja pegawai di suatu lembaga pemerintahan atau instansi. Faktor-faktor tersebut adalah motivasi, kepuasan kerja dan komunikasi. Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Memiliki kinerja yang baik adalah suatu keinginan terhadap perusahaan, jika penciptaan kinerja yang baik akan menciptakan hubungan yang harmonis, suasana kerja yang sangat menyenangkan dalam penciptaan suatu tujuan.

Meningkatkan kinerja pegawai yang baik akan membawa kemajuan bagi lembaga pemerintahan atau instansi. Oleh karena itu berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah hal paling serius karena dengan keberhasilan akan mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu lembaga pemerintahan atau instansi tergantung pada sumber daya manusia dalam suatu lembaga perusahaan atau instansi. Kinerja pegawai yang baik diharapkan oleh lembaga pemerintahan atau instansi. Karena semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, produktifitas lembaga pemerintahan atau instansi secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan direalisasikan. Setiap lembaga pemerintahan atau instansi selalu ingin memiliki harapan akan keberhasilan perusahaan, serta secara umum setiap pegawai ingin memiliki harapan yang sama yaitu pencapaian tujuan perusahaan, sehingga pegawai dapat bekerja dan tujuan lembaga pemerintahan atau instansi tercapai, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang, maka diperlukan upaya perusahaan atau instansi untuk mewujudkan tujuannya dengan meningkatkan kinerja pegawai.

Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Sumenep memiliki tugas membantu Bupati melaksanakan urusan dibidang perikanan yang menjadi kewenangan daerah. Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupten Sumenep menyelenggarakan fungsi yaitu menetapkan rencana kegiatan Dinas sebagai pedoaman dalam melaksanakan tugas, menyelenggarakan pembinaan dibidang perikanan berdasarkan kebijakan yang ditetapkan pemerintah, menyelenggara-kan kebijakan pemberdayaan nelayan kecil dan usaha pembudidayaan ikan, penerbitan SIUP di bidang pembudidayaan ikan yang usahanya dalam 1 (satu) daerah, pengelolaan, penangkapan dan penyelenggaraan tempat pelelangan ikan (TPI) pengelolaan pembudidayaan ikan.

Dalam penelitian ini, saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Sumenep”

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian di atas maka rumusan masalah penelitian yang akan dikaji yaitu, sebagai berikut :

Bagaimana deskripsi motivasi, kepuasan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Serta bagaimana pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan komunikasi secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui bagaimana deskripsi pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Serta untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan komunikasi secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Tinjauan Teori Dan Pengembangan Hipotesis Penelitian Terdahulu

Bedasarkan penelitian Brury (2016), “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor

SAR Sorong.” Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara bersama sama terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti (2017), “Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Non Medis) di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun”. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Toding (2018), “Motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi Kalimantan tengah”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi memberikan pengaruh pengaruh yang signifikan terhadap V kinerja pegawai.

Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Menurut Afandi (2018:84) Kinerja adalah pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan oleh organisasi tersebut. Kinerja karyawan juga sangat penting karena dapat mempengaruhi hasil kerja yang telah dikerjakan, jika kinerja karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan maka tujuan organisasi tidak akan tepat sasaran atau tidak sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan.

Motivasi

Motivasi menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang dicapai. Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seseorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu. Robbins (2018), “menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan (*Insensity*), arahan (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan.

Kepuasan Kerja

Menurut Nuraini, (2013:114), kepuasan kerja yaitu kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan

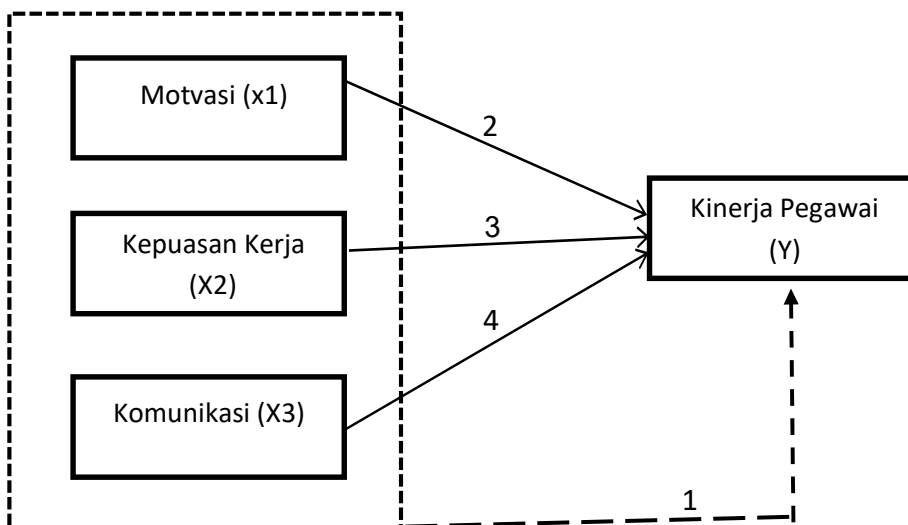
dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Kepuasan kerja merupakan sikap positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (A Fandi, 2018:74).

Komunikasi

Menurut Samsudin (2016:31), komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua orang atau lebih dengan cara efektif, sehingga pesan yang di maksud dapat dimengerti. Sedangkan menurut Sinambela (2016:511), komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan dan pengelolaan pesan yang terjadi didalam diri seseorang dan atau diantara dua atau lebih dengan tujuan tertentu.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dikemukakan, maka kerangka konseptual dapat disajikan sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Konseptual

Adapun hipotesis didsari pada penelitian terdahulu dan teori yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini terdapat pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan komunikasi secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini ialah keseluruhan pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Sumenep dengan jumlah 36 orang pegawai. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, latar belakang menggunakan sampel jenuh dikarenakan jumlah populasi yang tidak terlalu banyak dengan jumlah 36 orang pegawai, oleh karena itu teknik pengambilan sampel di ambil dari keseluruhan jumlah populasi.

Definisi Operasional Variabel**a. Variabel Depend**

Kinerja pegawai adalah suatu pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan oleh organisasi. Menurut Afandi (2018:89) dapat di ukur dengan menggunakan indikator dan item sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
4. Inisiatif
5. Ketelitian

b. Variabel Independen

Motivasi menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang dicapai. Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seseorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan- tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu. Dapat diukur dengan menggunakan indikator dan item sebagai berikut:

1. Tanggung jawab
2. Prestasi kerja
3. Peluang untuk maju
4. Pengakuan atas kinerja
5. Pekerjaan yang menantang

Kepuasan kerja merupakan sikap positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (A Fandi, 2018:74). Dapat diukur dengan menggunakan indikator dan item sebagai berikut:

1. Pekerjaan
2. Upah
3. Promosi
4. Pengawas
5. Rekan kerja

Menurut Samsudin (2016:31), komunikasi adalah prosee pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua orang atau lebih dengan cara efektif, sehingga pesan yang di maksud dapat dimengerti. Dapat diukur dengan menggunakan indicator sebagai berikut:

1. Pemahaman
2. Kesenangan
3. Pengaruh pada sikap
4. Hubungan yang semakin baik

5. Tindakan

Uji Instrumen Penelitian dan Normalitas Telah Terpenuhi

Penelitian ini sudah lolos uji validitas, uji realibitas, uji normalitas dan uji asumsi klasik.

Uji Regresi Linear Berganda

Dalam pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari pengaruh variable independen terhadap dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh ringkasan seperti table berikut:

Tabel 1: Hasil Analisis Regresi Linier Berg

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,229	,592		,387	,701
MOTIVASI	,179	,084	,165	2,124	,042
KEPUASAN KINERJA	,257	,113	,264	2,270	,030
KOMONIKASI	,562	,093	,577	6,013	,000

$$Y = 0,229 + 0,179 X_1 + 0,257 X_2 + 0,562 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

a: Konstanta

b: Koefisien Regresi

X₁ : Motivasi

X₂ : Kepuasan Kerja

X₃ : Komunikasi

e : Standar *Error* (Tingkat Kesalahan)

Berdasarkan model regresi tersaebut, maka hasil dari regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,229 mengidentifikasi bahwa variable motivasi, kepuasan kerja dan komunikasi maka nilai kinerja pegawai bernilai positif yaitu 0,229.
2. Koefisien regresi motivasi (X₁) sebesar 0,179 dan bertanda positif yang artinya jika persepsi motivasi tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat.
3. Koefisien regresi kepuasan kerja (X₂) sebesar 0,257 dan bertanda positif yang artinya jika persepsi kepuasan kerja tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat.
4. Koefisien regresi komunikasi (X₃) sebesar 0,562 dan bertanda positif yang

artinya jika persepsi komunikasi tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat.

Uji Hipotesis

a) Uji Simultan (Uji F)

Adapun hasil uji simultan (Uji F) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2 : Hasil Uji Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	190,408	3	63,469	521,073	,000 ^a
Residual	3,898	32	,122		
Total	194,306	35			

Sumber : Data diolah 2021

Dari hasil uji F pada tabel 2 diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Motivasi (X1), Kepuasan kerja (X2) dan Komunikasi (Y) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0.000 < 0.05$. Dengan demikian berdasarkan hipotesis (H_1) yang diajukan dalam penelitian, Variabel Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Komunikasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

b) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 3 : Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,229	,592		,387	,701
MOTIVASI	,179	,084	,165	2,124	,042
KEPUASAN KINERJA	,257	,113	,264	2,270	,030
KOMONIKASI	,562	,093	,577	6,013	,000

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Motivasi

Pada Variabel Motivasi diketahui memiliki nilai t 2,124 dengan nilai signifikansi $0,042 < 0,05$ artinya H_2 diterima dimana Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

2. Variabel Kepuasan Kerja

Pada Variabel Kepuasan kinerja (X2) diketahui memiliki nilai t 2,270 dengan nilai signifikansi $0,030 < 0,05$. Artinya H_3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel kepuasan kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

3. Variabel Komunikasi

Pada Variabel komunikasi diketahui memiliki nilai t 6.013 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. artinya H_4 diterima dimana Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai

c) Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam penelitian ini koefisien determinasi ialah nilai *Adjusted R square*, karena lebih bisa dipercaya dalam mengevaluasi model regresi.

Tabel 4: Koefisien Determinan (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,990 ^a	,980	,978	,34901

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel 4.17 hasil uji koefisien determinasi R^2 menunjukkan bahwa variabel dependen yaitu Motivasi (X_1), Kepuasan Kinerja (X_2), dan Komunikasi (X_3), terhadap variabel independen Kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai R^2 Sebesar 0.978 hal ini berarti seluruh variabel dependen memiliki kontribusi sebesar 97.8% terhadap variabel yang diterima, diterima 2,2% didukung faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Simpulan

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. hasil penelitian ini variabel Motivasi, Kepuasan Kinerja dan Komunikasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. hasil penelitian ini variabel Motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. penelitian ini variabel Kepuasan Kinerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai .
4. penelitian ini variabel Komunikasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Saran

a. Bagi Perusahaan

kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama Bekerja.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan dan melanjutkan penelitian ini guna meningkatkan kinerja Pegawai diharapkan dapat menambah atau mengurangi dengan variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja Pegawai.

Daftar Pustaka

- Afandi, P (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator), Riau: Zanafra Publishing.
- Kasmir, (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.



Nuraini, T. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru

Robins, (2018) Perilaku Organisasi ed 12: Salemba Empat Jakarta.

Samsudin, (2016). Manajmen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Haripur Wadi *) adalah Mahasiswa FEB Unisma

Abd. Kodir Djaelani **) Adalah Dosen tetap FEB Unisma

Arini Fitria Mustapita ***) Adalah Dosen tetap FEB Unisma