

Pengaruh Komunikasi Internal, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pemerintahan Desa Sukopuro Kecamatan Jabung Kabupaten Malang

Inneke Putri Rahmadhani^{*)}

Budi Wahono^{)}**

M. Khoirul ABS^{*)}**

Email : 22101081159@unisma.ac.id

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to analyze the influence of internal communication, work environment, and motivation on job satisfaction among government employees of Sukopuro Village, Jabung District, Malang Regency. This study employs a quantitative method with a survey approach. Data was collected through questionnaires distributed to all 83 village government employees in Sukopuro using a saturated sampling technique. Data analysis was conducted using multiple linear regression to determine the impact of independent variables on the dependent variable. The findings indicate that internal communication, work environment, and motivation have a positive and significant impact on job satisfaction among village government employees. These findings affirm that effective human resource management in village government significantly depends on these factors to improve employee well-being and provide better public services.

Keywords : *Internal Communication, Work Environment, Motivation, Job Satisfaction, Village Government Employees.*

Pendahuluan

Perubahan senantiasa melanda dunia organisasi dengan cara yang dinamis, memaksa setiap entitas untuk beradaptasi. Fenomena ini terlihat jelas dalam tingkat perubahan yang ekstrim dan penuh gejolak, baik di sektor bisnis maupun publik, ditandai dengan meningkatnya ketidakpastian, tekanan kompetisi yang semakin ketat, percepatan inovasi teknologi, kompleksitas struktur organisasi, serta perubahan demografi yang signifikan. Pemerintahan desa merupakan sebuah organisasi yang berfungsi sebagai unit kerja dalam perangkat daerah desa, dengan tanggung jawab utama untuk menjalankan berbagai urusan pemerintahan salah satunya di desa Sukopuro Kecamatan Jabung Kabupaten Malang.

Kepuasan kerja menggambarkan emosi positif yang dialami seseorang terhadap pekerjaan mereka, ini adalah keadaan emosional yang memberikan rasa senang dan timbul dari evaluasi terhadap suatu tugas yang dilakukan. Namun, kepuasan kerja tidak selalu berbanding lurus dengan kinerja yang tinggi. Dalam beberapa situasi, kepuasan kerja yang berlebihan justru dapat menimbulkan rasa nyaman yang berlebihan, sehingga mengurangi motivasi untuk meningkatkan kinerja. (Pranata, & Haryanto, 2024).

Komunikasi internal memiliki dampak yang mendalam terhadap semangat kerja, sebab dengan terjadinya komunikasi yang baik, perangkat negeri tidak perlu merasa cemas tentang situasi dengan lingkungan kerjanya. Mereka dapat dengan leluasa mengekspresikan perasaan dan berbagi informasi tentang apa yang terjadi. (Zonoki & Ali, 2024)

Lingkungan kerja akan memberikan dampak signifikan terhadap seluruh aktivitas organisasi. Setiap organisasi memiliki keadaan atmosfer di tempat kerja yang unik, yang pada gilirannya mampu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai secara berbeda. Hal ini berimplikasi pada prestasi kerja

mereka dalam melaksanakan tugas yang di emban. Oleh karenanya, penting untuk terus memperbaiki metode kerja di setiap organisasi atau tempat kerja agar pegawai dapat menjalankan tugas mereka dengan kondisi yang memenuhi syarat, sehingga mereka dapat bekerja tanpa kendala. (Widiyanto, dkk., 2021)

Motivasi kerja adalah sumber semangat dan dorongan untuk beraktivitas. Ia berfungsi sebagai kekuatan pendorong yang menggerakkan seseorang agar bekerja dengan hasil yang efektif sekaligus efisien. Dengan adanya motivasi kerja, perangkat desa akan lebih bersemangat dan bertanggung jawab terhadap tugas yang di emban. Secara umum, organisasi membutuhkan individu yang memiliki motivasi tinggi. (Ambarwati & Suryani, 2024).

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Kepuasan Kerja

Berdasarkan pendapat Afandi (2018:82) Kepuasan kerja ialah sikap positif yang penuh kasih terhadap pekerjaan sangatlah penting. Untuk meningkatkan semangat kerja, komitmen, kecintaan, dan disiplin para karyawan, kita perlu menciptakan suasana kepuasan kerja yang optimal. Sikap ini di gambarkan oleh etika kerja, disiplin, dan pencapaian kinerja. Kepuasan kerja mampu dirasakan baik didalam ataupun diluar suasana kerja, serta dalam kombinasi keduanya. Adapun indikator menurut Sedarmayanti dalam (Ruki, 2024:33) tersebut dijelaskan:

- 1) Pekerjaan adalah aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan seseorang untuk menghasilkan produk, layanan, atau nilai tertentu, biasanya dalam lingkungan profesional atau organisasi.
- 2) Gaji dan keuntungan finansial lain seperti intensif, kompensasi dasar yang diterima pekerja dalam bentuk uang sebagai imbalan atas waktu, tenaga, dan keterampilannya. Biasanya di bayarkan secara bulanan, mingguan, atau berdasarkan jam kerja.
- 3) Kondisi pekerjaan, beban kerja, stres kerja, dan dukungan emosional, kondisi yang baik mendorong kesejahteraan pekerja dan produktivitas.
- 4) Mutu pengawasan merujuk pada kualitas kepemimpinan atau manajemen dari atasan kepada bawahan.

Komunikasi Internal

Menurut (Kumiasih, 2021) Komunikasi Internal adalah interaksi yang terjadi antara pimpinan dan pegawai dalam sebuah organisasi. Dalam konteks ini, atasan dan bawahan saling berhubungan dan berkomunikasi, proses ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, terutama ketika etos kerja menurun dan interaksi negatif muncul. Adapun indikator menurut (Anggun, 2021:86):

- 1) Tranmisi yakni alur komunikasi yang efektif mampu menciptakan hasil pelaksanaan yang memuaskan.
- 2) Kejelasan informasi dalam pelaksanaan kebijakan bagi para pelaksana dianggap kursial untuk menerima komunikasi atau informasi yang jelas dan tidak menghadirkan kebingungan.
- 3) Konsistensi informasi yang di sampaikan yaitu Instruksi atau informasi yang di sampaikan dalam suatu proses komunikasi.jika arahan yang di sampaikan sering kali berganti, kejadian ini bisa memyebabkam kebingungan bagi para pelaksana di lapangan.

Lingkungan Kerja

Menurut (Jannah, dkk. 2023) Lingkungan kerja yang aman dan nyaman adalah impian setiap karyawan. Oleh karena, para manajer dalam sebuah organisasi perlu memperhatikan hal ini agar dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi semua karyawan. Di ketahui betapa krusialnya lingkungan kerja dalam sebuah organisasi dampaknya langsung terasa pada kenyamanan dan produktivitas karyawan selama mereka menjalani masa kerja. Adapun indikator menurut (Winata, 2022:86):

- 1) Suasana kerja ialah keadaan yang mengelilingi karyawan saat mereka menjalankan tugas, yang dapat memengaruhi cara pekerjaan tersebut dilaksanakan.
- 2) Hubungan dengan rekan kerja, terbangunnya ikatan yang erat di antara rekan kerja menciptakan suasana harmonis dimana setiap karyawan saling percaya tanpa adanya rasa curiga, intimidasi, atau paksaan.
- 3) Tersedianya fasilitas kerja, aspek ini menunjukkan bahwa alat-alat yang digunakan harus mendukung kelancaran pekerjaan secara menyeluruh dan terkini.

Motivasi

Menurut (Sulistiyani & Rosidah) dalam (Mapujji, dkk, 2023) Motivasi adalah suatu proses yang memberikan semangat dan dorongan kepada anggota tim agar dapat berkontribusi secara maksimal sesuai dengan batasan yang telah ditetapkan demi mencapai tujuan organisasi.

Adapun Indikator menurut

- 1) Tanggung jawab pribadi Rasa tanggung jawab mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih disiplin dan berusaha memberikan yang terbaik. Hal ini meningkatkan motivasi intrinsik karena mereka merasa memiliki kontrol atas pekerjaan mereka.
- 2) Prestasi kerja adalah hasil nyata dari usaha individu dalam melaksanakan tugas, baik itu dalam bentuk pencapaian target, penyelesaian proyek, maupun kontribusi yang signifikan terhadap tujuan organisasi.
- 3) Kesempatan untuk berkembang: mengacu pada peluang yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman melalui pelatihan, promosi, atau tantangan kerja baru.

Hubungan antara Komunikasi Internal terhadap kepuasan kerja

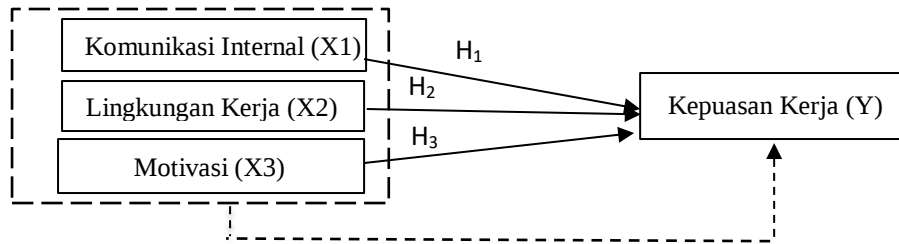
Komunikasi internal merupakan salah satu elemen dasar dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif dan memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Komunikasi internal yang baik memungkinkan informasi mengalir dengan jelas, terstruktur, dan komunikasi yang produktif antara pimpinan dan staf, serta di antara rekan-rekan kerja. Fenomena ini menjadi elemen krusial dalam meningkatkan kepuasan kerja, sebab karyawan merasa didengar, dihormati, dan diberdayakan dalam pengambilan keputusan. Studi dari Oktavianita & Sarwoprasodjo (2020) menemukan bahwa komunikasi organisasi yang baik terdapat hubungan signifikan terhadap kepuasan kerja, terutama ketika karyawan diberikan ruang untuk menyampaikan ide dan umpan balik dalam proses kerja mereka.

Hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja

Lingkungan kerja, baik dalam aspek fisik maupun dalam interaksi sosial, memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pegawai. Lingkungan yang kondusif, seperti kebersihan, pencahayaan, dan hubungan antar kolega, meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan. Studi di PT Tunas Toyota menunjukkan bahwa lingkungan kerja berkontribusi terhadap kenyamanan dan kepuasan pegawai meskipun pengaruhnya bisa bervariasi tergantung konteks. Fenianti et.al (2023).

Hubungan antara Motivasi terhadap kepuasan kerja

Menurut Zuhriyah (2019) Motivasi kerja, baik yang berasal dari penghargaan eksternal maupun dorongan internal, memiliki kaitan erat dengan kepuasan kerja. Pegawai yang merasa dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang cenderung lebih puas terhadap pekerjaannya. Lebih lanjut, dorongan untuk bekerja memiliki dampak yang positif dan berarti terhadap kepuasan dalam pekerjaan. Ini mengindikasikan bahwa semakin besar semangat kerja seseorang, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan.

**Gambar 1. Model Penelitian**

H1: Bahwa Komunikasi Internal, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terdapat pengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja.

H2: Bahwa Komunikasi Internal terdapat pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

H3: Bahwa Lingkungan Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

H4: Bahwa Motivasi terdapat pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Metode Penelitian

Peneliti menggunakan jenis riset Survey dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Ramdhan (2021:6) penelitian kuantitatif ialah penyelidikan yang terencana secara mendalam terhadap suatu fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat dianalisis secara kuantitatif melalui metode statistik, matematis, atau komputasi. Ramdhan juga menjelaskan bahwa jenis penelitian survei ialah metode yang digunakan untuk mengumpulkan fakta atau data yang ada di lapangan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi yang akurat dan dapat diandalkan.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

VARIABEL	ITEM	rhitung	rtabel	KETERANGAN
KOMUNIKASI INTERNAL	X1.1	0,833	0,218	Valid
	X1.2	0,873	0,218	Valid
	X1.3	0,791	0,218	Valid
	X1.4	0,837	0,218	Valid
	X1.5	0,701	0,218	Valid
LINGKUNGAN KERJA	X2.1	0,655	0,218	Valid
	X2.2	0,605	0,218	Valid
	X2.3	0,581	0,218	Valid
	X2.4	0,579	0,218	Valid
MOTIVASI	X3.1	0,809	0,218	Valid
	X3.2	0,716	0,218	Valid
	X3.3	0,676	0,218	Valid
	X3.4	0,679	0,218	Valid
	X3.5	0,687	0,218	Valid
	X3.6	0,806	0,218	Valid
KEPUASAN KERJA	Y1	0,825	0,218	Valid
	Y2	0,843	0,218	Valid
	Y3	0,785	0,218	Valid
	Y4	0,860	0,218	Valid

Sumber : data primer diolah, 2025

Berlandaskan tabel 1. dapat diperoleh hasil uji validitas menggunakan SPSS 25 memiliki keterangan valid untuk semua item pernyataan berdasarkan hasil r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0.218. Jadi bisa disimpulkan bahwasanya item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner studi ini dapat dikatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Instrumen	Cronbach's Alpha	Taraf Cronbach's Alpha	Keterangan
X ₁	Komunikasi Internal	0,867	0,60	Reliabel
X ₂	Lingkungan Kerja	0,623	0,60	Reliabel
X ₃	Motivasi	0,823	0,60	Reliabel
Y	Kepuasan Kerja	0,847	0,60	Reliabel

Sumber : data primer diolah, 2025

Berlandaskan pada tabel 2. dapat diketahui bahwasannya nilai *Cronbach's Alpha* dari semua variabel yakni lebih besar dari 0,6. Maka bisa disimpulkan bahwasannya item pernyataan dari tiap-tiap variabel dikatakan reliabel sehingga layak untuk dipakai sebagai alat analisis selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,48774609
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,077
	Negative	-,083
Test Statistic		,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c

Sumber : data primer diolah, 2025

Berlandaskan hasil analisis tabel 3. Diperoleh nilai Asymp. Sig sebesar 0.200. Yang artinya nilai tersebut lebih besar dari 0.05. Maka bisa disimpulkan bahwasannya data dalam studi ini berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Komunikasi Internal (X ₁)	0,472	2,119	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,704	1,420	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Motivasi (X ₃)	0,484	2,064	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : data primer diolah, 2025

Berlandaskan hasil analisis tabel 4. merupakan hasil uji multikolinieritas. Diperoleh nilai tolerance X₁(0.472), X₂ (0.704) dan X₃ (0.484). Artinya nilai tolerance dari variabel tersebut lebih besar dari 0.1 Sedangkan nilai VIF X₁(2.119), X₂(1.420 dan X₃(12,046). Artinya nilai VIF dari variabel tersebut lebih kecil dari 10. Maka bisa disimpulkan bahwasannya semua variabel bebas yang terdiri dari Komunikasi Internal (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) dan Motivasi (X₃) tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Signifikan	Keterangan
Komunikasi Internal (X ₁)	0,740	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,528	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi (X ₃)	0,911	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : data primer diolah, 2025

Berlandaskan hasil analisis table 5. merupakan hasil uji heteroskedastisitas. Diperoleh nilai sig X₁(0.740), X₂(0.528) dan X₃(0.911). Yang artinya nilai sig dari variabel-variabel tersebut lebih besar dari 0.05. Maka bias disimpulkan bahwasannya semua variabel bebas yang terdiri dari Komunikasi Internal (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) dan Motivasi (X₃) tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,192	1,499		-1,462	0,148
X1	0,529	0,067	0,628	7,846	0,000
X2	0,247	0,112	0,144	2,200	0,031
X3	0,150	0,057	0,207	3,616	0,011

Sumber : data primer diolah, 2025

Berlandaskan nilai yang ada dalam tabel 6. maka bisa diketahui persamaan linear berganda pada studi ini yaitu :

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

$$Y = -2,192 + 0,529X_1 + 0,247X_2 + 0,150X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kepuasan kerja b = koefisien regresi X₂ = Lingkungan kerja
a = Konstanta X₁ = Komunikasi internal X₃ = Kepuasan kerja

e = Standar error

Bersumber dari hasil regresi linear berganda tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) sebesar -2,192 hal ini mengindikasikan bahwasanya apabila Komunikasi Internal (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi (X3) diasumsikan dengan nilai 0 (nol), maka besarnya variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar -2,192.
- Koefisien regresi variabel Komunikasi Internal (X1) sebesar 0,529 mengindikasikan bahwasanya setiap turunnya 1 satuan variabel Komunikasi Internal (X1), maka akan menaikkan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,529.
- Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,247, mengindikasikan bahwasanya setiap peningkatan 1 satuan variabel Lingkungan Kerja (X2), maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,247.
- Koefisien regresi variabel Motivasi (X3) sebesar 0,150 mengindikasikan bahwasanya setiap turunnya 1 satuan variabel Motivasi (X3), maka akan menaikkan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,150.

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	578,599	3	192,866	83,948
	Residual	181,498	79	2,297	
	Total	760,096	82		

Sumber : data primer diolah, 2025

Berlandaskan hasil analisis tabel 7. diperoleh signifikansi sebesar (0.000) . Yang artinya nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Maka bisa disimpulkan bahwasanya variabel Komunikasi Internal (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi (X3) memilikipengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,192	1,499		-1,462	0,148
	X1	0,529	0,067	0,628	7,486
	X2	0,247	0,112	0,144	2,200
	X3	0,150	0,057	0,207	2,616

Sumber : data primer diolah, 2025

Berlandaskan hasil pengujian uji t pada tabel 8. maka bisa dijelaskan sebagai berikut:

- Bersumber dari hasil analisis pada tabel, pada variabel Komunikasi Internal (X1) diperoleh nilai signifikansi $0,529 < 0,05$. maka bisa disimpulkan bahwasanya variabel Komunikasi Internal (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).
- Bersumber dari hasil analisis pada tabel, pada variabel Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi $0,247 < 0,05$. Maka bisa disimpulkan bahwasanya variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).
- Bersumber dari hasil analisis pada tabel, pada variabel Motivasi (X3) diperoleh nilai signifikansi $0,150 < 0,05$. maka bisa disimpulkan bahwasanya variabel Motivasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,872 ^a	0,781	0,752	1,51573

Sumber : data primer diolah, 2025

Bersumber pada table 9. diperoleh angka *Adjusted R²* sebesar 0,752. Hal ini mengindikasikan bahwasanya presentase sumbangan dari Variabel Komunikasi Internal (X1), Lingkungan Kerja (X2)

dan Motivasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 75% sedangkan 25% lainnya dipengaruhi oleh variabel yang tidak dicantumkan pada studi ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh dari Komunikasi Internal, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Keputusan Pembelian

Berdasarkan hasil Uji F, ditemukan bahwa variabel Komunikasi Internal (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) yang berarti H1 diterima. Komunikasi internal, motivasi, lingkungan kerja, terhadap kepuasan kerja saling terhubung dan berperan penting dalam menentukan kinerja Pegawai Pemerintahan Desa Sukopuro Kecamatan Jabung. Kepuasan kerja merupakan refleksi perasaan individu terhadap profesinya. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya condong merasa bahagia dan menunjukkan kinerja yang optimal. Faktor-faktor seperti komunikasi internal, lingkungan kerja dan motivasi berperan besar dalam menciptakan kepuasan tersebut. Pegawai Pemerintahan Desa Sukopuro yang merasa didukung, dihargai, dan memiliki akses informasi yang memadai akan lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Pengaruh komunikasi internal terhadap kepuasan kerja

Dari hasil studi diketahui bahwasanya variabel Komunikasi Internal (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) yang berarti H2 diterima. Komunikasi internal berperan penting karena komunikasi internal yang efektif dapat meningkatkan rasa puas pegawai, yang pada gilirannya memberikan dampak positif terhadap kinerja individu dan keseluruhan organisasi. komunikasi yang baik juga memungkinkan pegawai pemerintah desa untuk mendiskusikan tantangan yang mereka hadapi, sehingga solusi dapat ditemukan untuk mengatasi masalah tersebut.

Dengan memahami pentingnya komunikasi dan kepuasan kerja, pemerintahan desa sukopuro kecamatan jabung menciptakan rancangan strategi yang lebih efektif untuk membangun produktivitas. Kepuasan kerja yang tinggi tidak hanya membangun kinerja individu, namun juga memberikan dampak positif bagi keseluruhan kinerja organisasi. Hal ini sesuai dengan studi dari Herizal & Nur, (2020) “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Pidie.” Hasil studi ini mengindikasikan bahwasanya variabel Komunikasi Internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Dari hasil studi diketahui bahwasanya variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) yang berarti H2 diterima. Kepuasan kerja dan lingkungan kerja saling terkait erat dan memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif secara langsung memberikan sumbangsih pada peningkatan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja menciptakan suasana di mana Pegawai Pemerintahan Desa Sukopuro Kecamatan Jabung beraktivitas setiap harinya. Suasana kerja yang positif dapat mendorong produktivitas Pegawai Pemerintah Desa. Lingkungan yang mendukung memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai pemerintah desa.

Hal ini sesuai dengan studi yang dilaksanakan oleh Handoko, Wibowo & Hartati, (2021) “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja.” Hasil studi ini memperlihatkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

Dari hasil riset diketahui bahwasanya variabel Motivasi (X3) terdapat pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) yang berarti H3 diterima. Pengaruh ini dapat dijelaskan oleh pentingnya motivasi kerja berhubungan erat dengan kepuasan kerja serta keduanya memiliki peranan krusial dalam

meningkatkan performa pegawai. Motivasi sebagai pendorong yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku Pegawai Pemerintahan Desa Sukopuro Kecamatan Jabung dalam menjalankan tugasnya. Motivasi ini mampu mengasah potensi pegawai pemerintahan desa sukopuro untuk mencapai kinerja yang optimal.

Hal ini sesuai dengan studi yang dilaksanakan oleh Rivaldo, & Ratnasari (2020) “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan.” Hasil studi ini menunjukkan variabel motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

Riset ini memiliki tujuan guna mengetahui apakah Komunikasi internal, lingkungan kerja, Motivasi terhadap kepuasan Kerja Pegawai Pemerintahan Desa Sukopuro Kecamatan Jabung Kabupaten Malang. Berdasarkan hasil studi serta pembahasan, maka mampu di ambil simpulan yakni berikut ini:

- a. Adanya pengaruh signifikan secara simultan antara variabel Komunikasi internal, lingkungan kerja, Motivasi terhadap kepuasan Kerja Pegawai Pemerintahan Desa Sukopuro Kecamatan Jabung Kabupaten Malang.
- b. Variabel Komunikasi Internal terdapat pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pemerintahan Desa Sukopuro Kecamatan Jabung Kabupaten Malang.
- c. Variabel Lingkungan Kerja terdapat pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pemerintahan Desa Sukopuro Kecamatan Jabung Kabupaten Malang.
- d. Variabel Motivasi terdapat pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pemerintahan Desa Sukopuro Kecamatan Jabung Kabupaten Malang.

Keterbatasan

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian, yaitu:

- a. Studi ini hanya dilaksanakan pada Pegawai Pemerintahan Desa Sukopuro Kecamatan Jabung Kabupaten Malang dengan jumlah sampel terbatas, yaitu 83 responden. Hal ini dapat membatasi generalisasi hasil penelitian. Selain itu, penelitian ini hanya mencakup satu lokasi di Desa Sukopuro Kecamatan Jabung Kabupaten Malang, sementara organisasi dan budaya kerja pegawai pemerintahan di daerah lain memiliki karakteristik yang berbeda.
- b. Dalam penelitian ini, hanya fokus pada 3 variabel untuk mengukur Kepuasan Kerja. Model studi yang diterapkan adalah studi kuantitatif dengan pendekatan regresi linear berganda.

Saran

- a. Bagi akademisi peneliti

Studi selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan penggunaan jumlah sampel yang lebih banyak untuk memperbaiki ketepatan hasilnya dan generalisasi temuan. Selain itu, objek penelitian dapat diperluas dengan menambahkan variasi lokasi agar hasil penelitian lebih komprehensif dan dapat diterapkan pada konteks yang lebih luas. Menambah variabel independen dan memperbaiki model penelitian secara menyeluruh juga disarankan agar hasil penelitian lebih mendalam dan mencakup lebih banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

- b. Bagi instansi

Bagi instansi, diharapkan untuk memperhatikan beberapa variabel yang telah dicantumkan dalam penelitian ini. Pemerintahan Desa Sukopuro Kecamatan Jabung Kabupaten Malang dapat mempertahankan variabel Komunikasi Internal, Lingkungan kerja dan Motivasi. Karena ketiga variabel tersebut mampu mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian dapat dijadikan sebagai sumber acuan penting mengenai Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kaitan dengan

komunikasi internal, lingkungan kerja dan motivasi. Dengan adanya penelitian ini, instansi akan lebih paham mengenai elemen-elemen tersebut mampu mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

c. Bagi pegawai

Riset ini juga memberikan saran bagi para pegawai lainnya, khususnya yang berada di pemerintahan desa sukopuro kecamatan jabung kabupaten malang. Dengan memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja, studi ini bisa dijadikan sebagai masukan guna memperbaiki serta meningkatkan dorongan dan semangat kerja sehingga kinerjanya meningkat. Dengan dilaksanakannya studi ini, pegawai diharapkan mampu memperoleh informasi mengenai apa saja yang mampu meningkatkan kinerjanya serta dapat merasakan kepuasan kerja.

Referensi

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ambarwati Y., & Suryani, N. 2024. Pengaruh komunikasi internal, motivasi kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Wonobojo Kabupaten Temanggung. *Economic Education Analysis Journal (EEAJ)*, Vol. 3 No. 2.
- Anggun, F. 2021. Pengaruh kemampuan sumber daya manusia, komunikasi organisasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja penyelenggaraan pelayanan administrasi terpadu di kecamatan (Paten) di Daerah Guepedia
- Kurniasih. 2021. Pengaruh komunikasi internal dan komunikasi eksternal terhadap kinerja pegawai *The Graduate Program of Universitas Galuh*. Vol. 5 No. 1, 633-638. doi: <http://dx.doi.org/10.25157/mr.v5i1.5176>.
- Oktavianita, B., & Sarwoprasodjo, S. (2020). Hubungan Iklim Komunikasi Organisasi dengan Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintahan Desa. *Jurnal Sains Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat [JSKPM]*. <https://doi.org/10.29244/jskpm.4.4.525-534>.
- Ramdhan, M. 2021. *Metode Penelitian*. Surabaya: Cipta Media Nusantara (CMN), 2021.
- Ruki, M. N. 2024. *Faktor-faktor kunci dalam kepuasan kerja dan kinerja pegawai*. Yogyakarta: Deepublish.
- Widiyanto, A., Rumaningsih, M., & Zailani, A. 2022. Pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja perangkat desa dalam pengelolaan dana Desa (Studi Pada Desa Kembang Kecamatan Gladagsari Kabupaten Boyolali). *JURNAL GANESHWARA*. Vol. 2, No. 1. <https://doi.org/10.36728/jg.v2i1.1777>
- Winata, E. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan kerja. Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Lombok Tengah : Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia
- Zuhriyah, E. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening : Studi kasus pada BMT UGT Sidogiri*.

Inneke Putri Rahmadhani*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Budi Wahono **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

M. Khoirul ABS ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma