



**KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS P3AKB
KABUPATEN BOJONEGORO DITINJAU DARI PENGARUH
KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KOMUNIKASI**

Anita Erviana
Universitas wijaya Putra Surabaya

INFORMASI ARTIKEL

Dikirim : 17 Maret 2022
Revisi pertama : 21 Maret 2022
Diterima : 23 Maret 2022
Tersedia online : 08 April 2022

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi,
Komunikasi, Kepuasan Kerja

Email : Anita12Erviana@gmail.com

ABSTRAK

Jenis penelitian ini adalah penelitian *explanatory* yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas P3AKB Kabupaten Bojonegoro yang berjumlah 31 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan total sampling adalah teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel.. Dengan demikian sampel pada penelitian ini adalah 31 Orang. Teknik analisis data menggunakan teknik uji statistik melalui alat bantu program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan komunikasi Dinas P3AKB Kabupaten Bojonegoro dalam kategori baik. Secara simultan variabel kepemimpinan, motivasi belajar, sarana dan prasarana mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi belajar Dinas P3AKB Kabupaten Bojonegoro dengan memberikan kontribusi sebesar 56.4% terhadap Prestasi belajar Dinas P3AKB Kabupaten Bojonegoro. Secara parsial variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Dinas P3AKB Kabupaten Bojonegoro.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Organisasi merupakan Lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena organisasi sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedang sifat unik, menunjukkan bahwa organisasi sebagai organisasi memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi-organisasi lain. Keberhasilan sebuah organisasi sangat didukung oleh bagaimana organisasi tersebut dalam mencapai kepuasan kerja anggotanya. Secara umum, kepuasan kerja mengarah kepada sikap dari individu terhadap pekerjaannya.

Sikap positif dan negatif yang terlihat pada pegawai tergantung dari kepuasan kerja yang mereka dapatkan. Pegawai akan merasakan semangat kerja yang tinggi dan kegairahan dalam memulai pekerjaannya jika kepuasan kerja tercapai, namun jika tidak tercapai maka pegawai berusaha menghindari lingkungan sosialnya seperti mengundurkan diri dari organisasi, bolos kerja, melakukan sabotase, sengaja melakukan kesalahan dalam bekerja, aktif pemogokan dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari aktivitas organisasi (Sutrisno, 2009:83).

Kepuasan kerja merupakan sikap secara umum yang lebih diwarnai oleh perasaan terhadap situasi dan lingkungan kerja serta merupakan pencerminan dari kepuasan seorang pegawai terhadap kondisi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Kepuasan kerja juga mempunyai hubungan dengan umur, semakin tua umur pegawai, mereka cenderung lebih terpuaskan dengan pekerjaan-pekerjaan mereka. Pengharapan-pengharapan yang lebih rendah dan penyesuaian yang lebih baik terhadap situasi kerja karena mereka lebih berpengalaman, menjadi alasan yang melatar belakangi kepuasan kerja mereka. Pegawai akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan dari masing-masing pegawai tersebut. Apabila yang didapat pegawai lebih rendah dari pada yang diharapkan akan menyebabkan pegawai tidak puas, begitu juga sebaliknya.

Adapun kendala yang dihadapi Dinas P3AKB Kabupaten Bojonegoro terkait dengan kepuasan kerja pegawainya menimbulkan tanggung jawab pegawai yang belum maksimal, minat pegawai yang rendah sehingga akan mengganggu jalannya pelayanan, begitu juga tingkat absensi dan perilaku yang menyimpang, hal ini disebabkan karena berbagai alasan seperti sakit, keperluan keagamaan dan lain-lain. Kondisi ini sangat perlu mendapat perhatian serius, karena tingkat kehadiran yang rendah adalah indikasi rendahnya kepuasan kerja pegawai. Selain itu seringkali pegawai yang terlambat masuk kerja atau yang merasa tidak bangga menjadi pegawai di Dinas P3AKB Kabupaten Bojonegoro merupakan indikasi lain adanya permasalahan berkaitan dengan kepuasan kerja. Permasalahan kepuasan kerja lainnya yang masih dirasakan rendah oleh pegawai karena rendahnya besaran nominal yang diterima oleh pegawai yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang diterimanya dan pengawasan yang rendah dari atasan. Hal ini ditunjukkan oleh perbedaan status pegawai yang dilihat dari perbedaan tunjangan, status dan penghasilan dan sikap atasan yang hanya menugaskan pekerjaan tanpa mengawasi.

Kepemimpinan, motivasi dan komunikasi yang ada dilingkungan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memegang peran strategis dan penting untuk

dianalisis lebih lanjut karena keterkaitannya dengan kepuasan dan ketidakpuasan pegawai. Pemimpin merupakan pencetus tujuan, merencanakan, menggerakkan dan mengorganisasikan seluruh sumber daya yang dimiliki dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan dari Atasan berpengaruh terhadap kepuasan Kerja akan tetapi perlu adanya penyesuaian kepemimpinan dengan situasi dan kondisi baik terhadap masalah penugasan maupun personal pegawai. (Suparmi, 2010:124). Pegawai tidak akan menunjukkan pelayanan dan kinerja yang maksimal apabila mereka merasa tidak bahagia dengan pekerjaannya, atasannya dan tempat dia bekerja. Alasan dari rasa puas atau tidak puas dari pegawai berada dalam pengawasan Pimpinan.

Selain kepemimpinan motivasi kerja merupakan perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Suparmi (2010:124) juga menjelaskan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan pegawai, begitu juga Wirawan dan Sudharma (2015:3037) yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Damsjik (2017:106) juga berpendapat bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu sebaiknya ada peningkatan penghargaan yang antara lain menambah pemberian insentif dengan tetap memperhatikan aturan-aturan yang berlaku. Hal ini bertujuan agar mereka merasa lebih dihargai dan diperhatikan kesejahteraannya. Kepuasan kerja dapat berjalan dengan baik apabila hambatan-hambatan atau permasalahan yang terdapat dalam pemberian motivasi kerja dapat diatasi,

Komunikasi merupakan hubungan kerja atasan dan bawahan yang mana Hubungan tersebut sangat penting dalam suatu pekerjaan agar terjalin kerjasama yang baik terjalin oleh semua pihak dalam suatu organisasi Siagian (2011:235). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wirawan dan Sudharma (2015:3037) menjelaskan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sependapat dengan Damsjik (2017:106) juga berpendapat bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Jika dilihat dari permasalahan komunikasi yang kurang antara para pegawai dengan atasan menyebabkan konflik dalam bekerja, selain itu terjadi kesalahan komunikasi antara setiap bagian. Kemudian jika dilihat dari hasil kerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan karna tidak adanya pengarahan yang jelas yang diberikan kepada pegawai tersebut

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi kepemimpinan, motivasi kerja, komunikasi dan kepuasan kerja pegawai di Dinas P3AKB Kabupaten Bojonegoro ?
2. Apakah kepemimpinan, motivasi kerja, komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas P3AKB Kabupaten Bojonegoro ?

3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas P3AKB Kabupaten Bojonegoro?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas P3AKB Kabupaten Bojonegoro ?
5. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas P3AKB Kabupaten Bojonegoro?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan penyusunan penelitian ini adalah untuk :

1. Mendeskripsikan kepemimpinan, motivasi kerja, komunikasi dan kepuasan kerja di Dinas P3AKB Kabupaten Bojonegoro
2. Mengetahui dan Menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas P3AKB Kabupaten Bojonegoro
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas P3AKB Kabupaten Bojonegoro
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas P3AKB Kabupaten Bojonegoro
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas P3AKB Kabupaten Bojonegoro.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010:271) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Andries (2012:105) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Menurut Irina (2012:78) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting

dalam pekerjaan. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan yaitu nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kinerja pegawai untuk mencapai sasaran yang maksimal.

Pada kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Untuk mencapai semua itu seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam melakukan pengarahan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Ada beberapa definisi yang di kemukakan oleh para ahli manajemen tentang kepemimpinan. menganggap Jacobs dalam Chih-Yang Chao, Yong-Shun Lin, Yu-Lin Cheng, dan Yi-Chiao Tseng bahwa kepemimpinan adalah bentuk interaksi interpersonal dimana pesan yang diberikan melalui suatu metode tertentu dan orang-orang dibuat percaya bahwa hasil dari suatu tindakan dapat ditingkatkan selama mereka mengikuti saran atau harapan. Bass, Robbins, dan Decenzo juga memiliki ide yang sama tentang kepemimpinan sebagai prosedur interaksi antar personal melalui seorang pemimpin mengubah bawahan, menciptakan visi dari tujuan yang layak, dan bekerja menuju tujuan tertentu. Kepemimpinan merupakan interaksi antara manajer organisasi dan anggota organisasi selama mengejar kinerja, dan perilaku yang terakhir dipengaruhi dengan menyediakan mereka dengan arah baru atau agar memenuhi tujuan organisasi.

Menurut Sigit, Nursasongko, (2012:170) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut pendapat Robbins dalam Gunawan (2012:08) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapinya tujuan.

Pengertian Motivasi Kerja

Omollo (2015:23) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan,

sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Chukwuma & Obiefuna (2014:55) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong pegawai untuk bertindak.

Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang (Chukwuma & Obiefuna, 2014:56). Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. (Arsyenda, 2013:22).

Steers & Porter (dalam Miftahun & Sugiyanto, Suseno, 2010:33) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Dalam pengertian umum, Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. (Ariefiantoro & Octaviana, 2011:25).

Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori motivasi telah dibahas dan dikonsep oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi. Dalam penelitian terbaru, motivasi didefinisikan oleh Analisa (2011:1) sebagai kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. (Gede Prawira Utama Putra, 2013:22)

Pengertian Komunikasi

Organisasi ataupun organisasi pasti memiliki sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatannya, agar kegiatan tersebut dapat berjalan dengan baik maka diperlukan hubungan yang baik antar anggota organisasi maupun organisasi tersebut. Hubungan baik tersebut dapat terjadi dengan adanya komunikasi. Bovee and Thil dalam Effendy (2013:2) kata komunikasi berasal dari bahasa latin *communicare* yang berarti memberi, mengambil bagian atau meneruskan sehingga terjadi sesuatu yang umum (*common*), sama atau saling memahami.

Flippo dalam Mangkunegara (2013:145) komunikasi adalah aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh pembicara atau penulis. Hovland, Janis dan Kelley dalam Muhammad (2011:4)

mengatakan bahwa *communication is the process by which an individual transmits stimuli (usually verbal) to modify the behaviour of other individuals*, dengan kata lain komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian merupakan suatu proses investigasi yang dilakukan dengan aktif, tekun, dan sistematis, yang bertujuan untuk menemukan fakta-fakta, penelitian berawal dari minat yang ada dalam diri seseorang dalam memahami fenomena tertentu yang kemudian berkembang menjadi ide, teori, dan konsep. Untuk mewujudkan penelitian yang berawal dari minat tersebut dilakukanlah cara untuk mewujudkannya adalah dengan memilih metode yang cocok dengan tujuan dari suatu penelitian. Metode penelitian dalam hal ini berfungsi untuk menjawab permasalahan yang diangkat dalam penelitian. Jenis penelitian ini adalah penelitian explanatif (*explanatory research*) yaitu penelitian yang bertujuan untuk menerangkan pengaruh satu atau beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Silalahi, 2010:59).

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas P3AKB Kabupaten Bojonegoro yang beralamatkan di Jl. Patimura No. 01 Bojonegoro, Ledok Kulon, Kec. Bojonegoro, Kabupaten Bojonegoro, Jawa Timur 62115.

Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:90). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas P3AKB Kabupaten Bojonegoro sebanyak 31 orang.

Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2012:91). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 31 orang yang merupakan pegawai Dinas P3AKB Kabupaten Bojonegoro.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *total sampling*. Menurut Sugiyono (2012:218) *total sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Dengan alasan karena populasinya di bawah 100, karena sesuai dengan pendapat Sugiyono (2012:218) yaitu apabila populasi kurang dari 100, maka sampel di ambil dari keseluruhan populasi yang ada.

Metode Pengumpulan Data

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber informasi,

yaitu pegawai Dinas P3AKB Kabupaten Bojonegoro yang dijadikan responden. Data primer diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Adapun data sekunder adalah data yang diperoleh berdasarkan pustaka dan literatur yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

Data yang akan dianalisis dalam penelitian ini diperoleh dari subyek penelitian yang dapat dikumpulkan dengan berbagai teknik. Teknik yang akan digunakan adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.

2. Dokumentasi

Data yang dikumpulkan dengan teknik ini adalah data yang sekunder, baik yang berasal dari internal maupun eksternal. Data ini akan melengkapi data yang dikumpulkan melalui angket tersebut.

Metode Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan teknik uji statistik melalui alat bantu program SPSS. Dengan teknik analisis demikian ini, maka pembuktian hipotesis dapat dilakukan. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh antar variabel digunakan analisis dengan Regresi Berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + a + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y : Variabel kepuasan kerja

a : Konstanta

b₁,b₂ : Koefisien regresi

X₁ : Variabel kepemimpinan

X₂ : Variabel motivasi kerja

X₃ : Variabel komunikasi

e : Standard error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas (keabsahan) dan reliabilitas (keandalan) terhadap indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel yaitu dari kuesioner kepemimpinan, Motivasi, komunikasi, dan kepuasan kerja untuk memastikan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memiliki konsistensi internal untuk mengukur aspek yang sama dalam kuesioner.

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *pearson product moment*. Hasil korelasi (r) *pearson* digunakan untuk mendeteksi validitas dari masing-masing item pernyataan. Hasil pengukuran uji validitas ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai Koefisien Korelasi Product Moment	Kesimpulan
X _{1.1}	0.697	Valid
X _{1.2}	0.727	Valid
X _{1.3}	0.791	Valid
X _{1.4}	0.761	Valid
X _{1.5}	0.773	Valid
X _{2.1}	0.702	Valid
X _{2.2}	0.757	Valid
X _{2.3}	0.648	Valid
X _{2.4}	0.651	Valid
X _{2.5}	0.824	Valid
X _{2.6}	0.627	Valid
X _{2.7}	0.659	Valid
X _{2.8}	0.695	Valid
X _{2.9}	0.581	Valid
X _{2.10}	0.626	Valid
X _{3.1}	0.810	Valid
X _{3.2}	0.703	Valid
X _{3.3}	0.691	Valid
X _{3.4}	0.686	Valid
X _{3.5}	0.831	Valid
X _{3.6}	0.737	Valid
Y _{1.1}	0.625	Valid
Y _{1.2}	0.716	Valid
Y _{1.3}	0.651	Valid
Y _{1.4}	0.606	Valid
Y _{1.5}	0.765	Valid

Sumber: Hasil penelitian (2019) diolah

Berdasarkan pada Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam penilaian ini adalah valid, dimana nilai kritis (r) *Product Moment* dengan derajat keabsahan. Nilai korelasi dari seluruh pertanyaan lebih besar nilai kritisnya, yang berarti item-item pertanyaan dalam kuesioner telah memenuhi syarat validitas. Harga koefisien korelasi yang minimal sama dengan 0.3. Dengan demikian semua item yang memiliki korelasi kurang dari 0.3 dapat disisihkan dan item-item yang akan dimasukkan dalam alat test adalah item-item yang memiliki korelasi di atas 0.3 dengan pengertian semakin tinggi korelasi itu mendekati angka 1 maka semakin baik pula konsistensinya (validitasnya).

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (keandalan) juga dilakukan pada kedua variabel bebas maupun variabel terikat. Untuk mengukur hasil uji reliabilitas, pada item-item pertanyaan dan indikator pada penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan program SPSS. Menurut Dadang Sukmawan (2011) yang menyatakan bahwa suatu alat ukur dinyatakan memiliki reliabilitas tinggi atau dapat dipercaya jika alat ukur tersebut mantab. Dapat diartikan bahwa alat tersebut stabil, dapat diandalkan (*dependability*) dan dapat juga diramalkan (*predictability*). Uji reliabilitas didasarkan pada nilai *Alpha Cronbach* (α) lebih besar dari 0.60, maka data penelitian dianggap cukup sesuai dan *reliable* untuk digunakan sebagai input dalam proses penganalisan data guna menguji hipotesis penelitian Dadang Sukmawan (2011). Hasil pengukuran reliabilitas ditunjukkan pada table berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	0.870	0,60	Reliable
Motivasi (X ₂)	0.892	0,60	Reliable
Komunikasi (X ₃)	0.883	0,60	Reliable
Kepuasan Kerja (Y)	0.794	0,60	Reliable

Sumber : Hasil Analisis Data, 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang sudah dilakukan diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* (α) lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diandalkan (*reliable*) untuk dilakukan analisis lebih lanjut. Artinya bahwa pada variabel kepemimpinan, Motivasi, komunikasi, dan kepuasan kerja mempunyai reliabilitas yang bagus.

Tabel 3. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	31	3.20	5.00	4.2839	.38566
Motivasi	31	2.90	4.70	3.8000	.50000
Komunikasi	31	2.67	5.00	3.7155	.56923
Kepuasan Kerja	31	2.60	4.20	3.5161	.52096
	31				

Sumber: Hasil penelitian (2019) diolah

Dari data tersebut dapat diketahui variabel Kepemimpinan memiliki nilai mean sebesar 4.2839, variabel Motivasi memiliki nilai mean sebesar 3.8000, variabel Komunikasi memiliki nilai mean sebesar 3.7155 dan variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai mean sebesar 3.5161. Mengenai skala penilaian nilai mean pada masing-masing variabel, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi dengan Menggunakan SPSS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.029	.847		.035	.973
Kepemimpinan	.068	.180	.051	.381	.706
Motivasi	.618	.144	.593	4.299	.000
Komunikasi	.243	.131	.266	1.856	.044

Sumber : Hasil Penelitian (2019) diolah

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana pada table tersebut, dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.029 + 0.068 (X_1) + 0.618 (X_2) + 0.243 (X_3) + e$$

Tabel 5. Hasil Analisis of Varians (ANOVA)

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	4.593	3	1.531	11.650	.000 ^a
Residual	3.549	27	.131		
Total	8.142	30			

Sumber : Hasil penelitian (2019) diolah

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai uji F hitung sebesar 11.650 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 artinya bahwa kepemimpinan, Motivasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dinas P3AKB Kabupaten Bojonegoro diterima.

Besarnya kontribusi pengaruh kepemimpinan, Motivasi dan komunikasi terhadap Kepuasan Kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the estimate
1	.751 ^a	.564	.516	.36253

Sumber : Hasil penelitian, (2019) diolah

Hasil analisis data menunjukkan bahwa koefisien determinasi adalah sebesar 0.564 atau sebesar 56.4% Artinya bahwa sebesar 56.4% Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, Motivasi dan komunikasi, sedangkan sisanya sebesar 43.6% dijelaskan oleh variabel lain diluar peneltian ini.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, Motivasi dan komunikasi secara parsial terhadap Kepuasan Kerja dapat juga dilihat dari tabel dengan penjelasan sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Uji-t

	Model	t	Sig.
1			
	Kepemimpinan	.381	.706
	Motivasi	4.299	.000
	Komunikasi	1.856	.044

Sumber : Hasil Penelitian (2019) diolah

Pembahasan

Dari hasil pengujian deskriptif statistik didapatkan bahwa variabel kepemimpinan dalam kategori sangat baik, variabel motivasi kerja dalam kategori baik, variabel komunikasi juga dalam kategori baik dan variabel kepuasan kerja dalam kondisi baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, komunikasi dan kepuasan kerja pegawai Dinas P3AKB Kabupaten Bojonegoro semua dalam kategori baik. Hanya variabel kepemimpinan saja yang dalam kategori sangat baik.

Berdasarkan hasil analisis data dapat dijelaskan bahwa secara simultan kepemimpinan, motivasi kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Dinas P3AKB Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian apabila secara simultan ada perubahan pada kepemimpinan, motivasi kerja dan komunikasi maka akan berpengaruh pada perubahan pencapaian kepuasan kerja Dinas P3AKB Kabupaten Bojonegoro. Apalagi bila dilihat dari nilai R Square sebesar 0.564 yang berarti sebesar 56.4% Prestasi belajar dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi kerja dan komunikasi. Nilai tersebut dalam kategori cukup, sedangkan sisanya yaitu 43.6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar kepemimpinan, motivasi kerja dan komunikasi pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Dinas P3AKB Kabupaten Bojonegoro. Indikator kepemimpinan dalam penelitian ini meliputi Kemampuan untuk membina, kerjasama dan hubungan yang baik, Kemampuan yang efektivitas, Kepemimpinan yang partisipatif, Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu, Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2012) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bobby Lesmana Art Shop Gianyar di Celuk, Sukawati, Gianyar dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan, motivasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bobby Lesmana Art Shop Gianyar, di Celuk Sukawati Gianyar. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukarjo dan Machsini (2015). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepemimpinan merupakan salah satu factor penting dalam upaya untuk meningkatkan kinerja. Kepemimpinan juga sangat dibutuhkan dalam upaya

meningkatkan kepuasan kerja seseorang. Semakin bagus kepemimpinan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Oleh karena itu peran kepemimpinan sangat dibutuhkan dalam setiap organisasi. Hasil penelitian ini mendukung teori yang ada, yaitu kepemimpinan merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan pada organisasi yang sudah matang, kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya ada ataupun tidak ada pemimpin, pegawai tetap melakukan pekerjaan sebagaimana tupoksinya.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Dinas P3AKB Kabupaten Bojonegoro. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung yang mempunyai tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Adapun Indikator motivasi pada penelitian ini meliputi Rasa aman (*security*), Kesempatan untuk maju (*advancement*), Organisasi tempat kerja (*company*), Teman sekerja (*co-workers*), Jenis pekerjaan (*type of work*), Gaji (*pay*), Atasan (*supervisor*), Jam kerja (*hours*), Keadaan tempat kerja (*working condition*), Fasilitas-fasilitas lain (*benefits*). Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Makrodi dan Komarudin (2017) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT.Asuransi Jiwa Mega Life. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian senada juga telah dilakukan oleh Gunawan (2012) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunawan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Motivasi merupakan salah satu factor penting dalam upaya untuk meningkatkan kinerja baik melalui kepuasan kerja maupun semangat kerja maupun secara langsung terhadap kinerja. Motivasi dibedakan menjadi dua yaitu motivasi intrinsic dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsic adalah motivasi yang berasal dari dalam seseorang, diantara motivasi intrinsic adalah kemauan untuk maju. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar, artinya seseorang termotivasi bekerja karena adanya dorongan dari luar dirinya, motivasi ekstrinsik diantaranya adalah, lingkungan kerja, teman sekerja, gaji / kompensasi dll. Semakin bagus motivasi seseorang dalam bekerja akan mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

Secara teori dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung teori yang ada, yaitu motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Komunikasi merupakan salah satu factor dalam menentukan kepuasan kerja. Hasil analisis data menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Dinas P3AKB Kabupaten Bojonegoro. Hasil ini ditunjukkan oleh nilai t hitung komunikasi yang memiliki tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Indikator komunikasi dalam penelitian ini meliputi Interaksi antar pegawai, Komunikasi yang tidak menimbulkan konflik, Rasa kepedulian, Pemahaman terhadap informasi yang dikomunikasikan, Efektivitas komunikasi, Kerjasama terpadu. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Machasin (2015) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja dan

Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau dengan hasil penelitian bahwa Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Hasil penelitian Machasin menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian senada juga di jelaskan oleh Gunawan (2012) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian Gunawan juga menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Komunikasi sebagai salah satu factor penting dalam peningkatan kepuasan kerja sangat dibutuhkan dalam setiap organisasi. Komunikasi yang baik akan sangat berpengaruh terhadap hasil pekerjaan. Komunikasi terdiri dari komunikasi pimpinan bawahan maupun komunikasi antar bawahan. Semakin bagus komunikasi dalam sebuah organisasi maka akan semakin tinggi kepuasan kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa penelitian ini sudah sesuai dengan teori yang ada.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang sudah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi, komunikasi dan kepuasan kerja pegawai Dinas P3AKB Kabupaten Bojonegoro semua dalam kategori baik. Hanya kepemimpinan saja yang dalam kategori sangat baik..
2. Kepemimpinan, motivasi dan komunikasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas P3AKB Kabupaten Bojonegoro. Ketiga variabel independen tersebut memberikan kontribusi sebesar 56.4% terhadap kepuasna kerja pegawai Dinas P3AKB Kabupaten Bojonegoro Sisanya 43.6% merupakan pengaruh faktor lain diluar ketiga variabel yang diteliti.
3. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas P3AKB Kabupaten Bojonegoro, hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung yang mempunyai signifikansi lebih dari 0,05.
4. Motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas P3AKB Kabupaten Bojonegoro hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung untuk motivasi yang memiliki tingkat signifikansi kurang dari 0,05.
5. Komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas P3AKB Kabupaten Bojonegoro, yang ditunjukkan oleh t hitung yang mempunyai signifikansi kurang dari 0,05.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Perlu meningkatkan motivasi kerja pegawai, mengingat motivasi memiliki pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas P3AKB Kabupaten Bojonegoro, diantaranya dengan cara memberikan kesempatan dan memfasilitasi

pegawai untuk mengembangkan diri, mengevaluasi gaji sesuai dengan prestasi kerja pegawai, segera memperbaiki kondisi tempat kerja pegawai yang sudah dirasa tidak nyaman digunakan untuk bekerja, dan lain sebagainya.

2. Perlu meningkatkan komunikasi yang lebih baik, melalui peningkatan interaksi antar pegawai, pemahaman terhadap informasi yang dikomunikasikan serta melakukan kerjasama terpadu. Mengingat komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andries, Daniel. 2012. *Analisis Pengaruh Job Insecurity, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Kepercayaan Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada PT Utama Jaya Perkasa*. Binus.Jakarta.
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arsyenda, Y. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS BAPPEDA Kota Malang*.
- Brent D. Ruben dan Lea P.Stewart. 2013 *Komunikasi dan Perilaku Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. 2014. *Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Newi*. Journal of Managerial Studies and Research 2 (7).
- Damayanti, A. P., Susilaningsih, & Sumaryati, S. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta*. Jupe UNS , 2, 155-168.
- Damsjik, Rasfiani. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Donggala*. Jurnal Katalogis, Vol 5 (1): 99-108.
- Deikme, Pilatus. 2013. *Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Timika Provinsi Papua*. Jurnal EMBA, 980-986
- Effendy, Onong Uchjana. 2013. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Ekaningsih, A. N. 2012. *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dengan persepsi lingkungan kerja sebagai variabel pemoderasi*. Jurnal ilmu-ilmu sosial. Vol.4 No. 1. Tarakan: STIEB
- Gunawan, I Kadek Adi, 2012, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bobby Lesmana Art Shop Gianyar di Celuk, Sukawati, Gianyar*,
- Hape, Arnel. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Stressor Terhadap Kinerja Internal Auditor*”, Program Sarjana Strata-1 Universitas Katolik Soegijapranata Semarang