

## PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN BINTAN

Evita Sandra

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang  
[evitasandra.es@gmail.com](mailto:evitasandra.es@gmail.com)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan. Objek dari penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bintan dimana populasi berjumlah 34 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis parsial (Uji T)  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya ada pengaruh variable motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa secara parsial dan hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa  $H_0$  tolak dan  $H_a$  diterima yang artinya ada pengaruh variable motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh cukup kuat terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa sebesar yaitu sebesar 82,7% sedangkan sisanya sebesar 17,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci:** Motivasi, komunikasi, kepuasan kerja

*Abstract : This study aims to determine how much influence motivation, communication and work environment towards both job satisfaction and both simultaneous. The object of this study was the employee of the Community Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bintan where the population is 34 people. The results show that the results of partial hypothesis testing (Test T)  $H_0$  are rejected and  $H_a$  is accepted which means that there is a partial effect of motivation, communication and work environment on job satisfaction in the Community and Village Empowerment Service and the simultaneous test results (Test F) indicate that  $H_0$  rejects and  $H_a$  are accepted which means that there is an influence of motivation, communication and work environment variables on job satisfaction in simultaneous Community and Village Empowerment Services. The results showed that the variables of motivation, communication and work environment and satisfaction in unfavorable circumstances. The variables of motivation, communication and work environment had a strong enough influence on job satisfaction of employees in the Community and Village Empowerment Service of 82.7% while the remaining 17 were , 3% is influenced by other variables not examined.*

**Keywords** Motivation, Communication and Job Satisfaction

### PENDAHULUAN

Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara, pemerintahan, dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil unsur yang berkedudukan memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur,

dan merata. Pegawai Negeri Sipil harus memiliki sifat yang adil dan tidak memihak kepada siapapun, seorang pegawai harus memiliki sifat jujur dan loyal terhadap instansi tempat dia bekerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Seseorang yang merasa puas atas pekerjaan yang ia lakukan akan memiliki kinerja yang baik begitu pula seseorang yang tidak puas akan pekerjaan akan memiliki kinerja yang buruk, sering melanggar peraturan-peraturan kerja, sering terlambat dan masih banyak lagi yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah suatu sifat yang menyangkut kondisi perasaan atau emosi seseorang terhadap pekerjaan. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya dapat dicerminkan sikap positif atau perasaan senang terhadap tugas pekerjaan.

Kepuasan kerja juga tidak dapat dipisahkan dengan motivasi kerja yang seringkali merupakan harapan kerja pegawai. Dalam bekerja motivasi mempunyai peranan yang amat penting, karena dengan adanya motivasi dapat memberikan suatu kekuatan pendorong seseorang untuk bekerja dengan baik sesuai yang diharapkan. Apabila motivasi yang menjadi harapan kerja terpenuhi maka akan menimbulkan kepuasan.

Selain motivasi, faktor komunikasi juga merupakan peranan penting dalam menjaga tingkat kepuasan kerja pegawai. Komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan sangat menentukan adanya hubungan yang baik antara keduanya. Bila komunikasi terjalin dengan baik maka tujuan instansi dapat tercapai dengan baik pula.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar tempat kerja yang membantu para pegawai dalam mengerjakan

tugas-tugas yang diberikan, ada dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang bersifat terlihat yang ada ditempat kerja seperti penerangan, peralatan, perlengkapan, warna dan masih banyak lagi, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang mendukung pekerjaan seseorang misalnya rekan kerja.

Lingkungan kerja dapat membantu seseorang pegawai dalam menghilangkan kejenuhan yang ditimbulkan akibat pekerjaan yang dilakukan sehari-hari. Dari hasil pengamatan langsung kelapangan peneliti melihat ada beberapa fenomena masalah yang muncul dari beberapa variable penelitian diantaranya sebagai berikut :

1. Pegawai merasa tidak puas dan tidak menikmati pekerjaannya, beberapa pekerjaan terlihat sangat membosankan, seperti beberapa dari pegawai melaksanakan pekerjaan yang berulang-ulang dan membosankan.
2. Pegawai menggunakan waktu kerja secara tidak produktif seperti bermain game saat jam kerja, membuka aplikasi media social
3. Kurangnya rasa menghargai dan pegakuan dari rekan kerja
4. Kurangnya kemampuan memahami pesan secara cermat dari atasan

5. Komunikasi hanya berasal dari satu arah saja, tidak ada feedback atau umpan balik dari sesama rekan kerja
6. Kurangnya penerangan dan pencahayaan di area tempat kerja
7. Fasilitas kerja yang kurang lengkap seperti Komputer dan printer
8. Sirkulasi udara yang buruk
9. Warna cat dinding yang terlihat kusam
10. Hubungan antar sesama karyawan yang kurang baik.

Dari uraian latar belakang penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang hasilnya penulis tuangkan kedalam bentuk karya ilmiah skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bintan.”

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bintan.
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bintan.
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bintan

4. Sebarapa besar pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bintan

### **Variabel Motivasi**

Handoko (2019) menjelaskan motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Notoatmojo (2010) Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Coutler (2010) mengemukakan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dari uraian di atas dapat dikemukakan, motivasi merupakan kegiatan atau cara untuk mendorong gejolak dalam diri manusia agar mau berperilaku, bekerja secara optimal untuk memenuhi kebutuhan atau tujuan yang telah ditentukan. Berdasarkan definisi di atas, dalam penelitian ini motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu yang mendorong seseorang untuk bekerja dan mencapai tujuan tertentu.

Dimensi yang dipakai sebagai paduan dalam penelitian ini adalah pendapat (Robbins and Coulter, 2012) menyatakan

tentang 3 teori kebutuhan yang mempengaruhi motivasi yaitu :

Dimensi Indikator

1. *Need of Achievement* (n-Ach)
2. *Need of Power* (nPo)
3. *Need of Affiliation* (n-Af)

### **Variabel Komunikasi**

Tubbs dan Moss (2012) mengemukakan bahwa komunikasi adalah proses interaksi antara dua orang atau lebih dengan tujuan menyampaikan informasi. Mulyana (2013) mengatakan komunikasi adalah transmisi informasi yang diberikan antara individu satu dengan yang lain dengan cara pemberian code, isyarat maupun emosi.

Sedangkan Joseph (2010) pada bukunya menyatakan bahwa komunikasi mengacu pada tindakan antara satu orang atau lebih dengan tujuan pertukaran informasi yang diberikan dan berharap mendapatkan umpan balik. Menurut Sutrisno (2012) komunikasi adalah suatu proses interaksi antara sesama manusia.

Berdasarkan kutipan-kutipan diatas, komunikasi dapat disimpulkan kegiatan interaksi yang dilakukan dari satu orang ke orang lain, sehingga tercipta persamaan makna dan tercapai satu tujuan beberapa kebiasaan misalnya mematuhi aturan yang berlaku dan lain-lain.

Dimensi dan indikator komunikasi pada penelitian ini mengacu pada (Robbins and Coulter, 2012) yang menjeaskan

pengebangkan dimensi dan indikator komunikasi yaitu:

1. Kemudahan
2. Kualitas media
3. Muatan Informasi

### **Variabel Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2010) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Simanjuntak (2011) menjelaskan lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Mardiana (2010) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Sedarmayanti (2010) menguraikan tujuh indikator lingkungan kerja, diantaranya adalah penerangan, suhu udara, warna ruangan, spasial ruang kerja, keamanan kerja, hubungan kerja dan suasana kerja.

1. Lingkungan Fisik
  - a. Penerangan
  - b. Suhu Ruangan
  - c. Spesial ruangan kerja
  - d. Keamanan Kerja
2. Lingkungan non Fisik
  - a. Hubungan Kerja
  - b. Suasana Kerja

**Variabel Kepuasan Kerja**

Menurut Handoko (2012) bahwa kepuasan kerja adalah suatu emosi seseorang yang memandang puas atau tidak puas atas pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan menurut Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs (2012) bahwa kepuasan kerja adalah rasa dimana seorang pegawai memandang suatu pekerjaan baik itu secara positif maupun negatif.

Menurut Mangkunegara (2013b) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang dirasakan seseorang atas pekerjaan yang dilakukan atas pekerjaan yang diberikan.

Sutrisno (2012) kepuasan kerja adalah keadaan emosi seseorang yang merasa senang atau tidak senang terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Hasibuan (2011) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan,

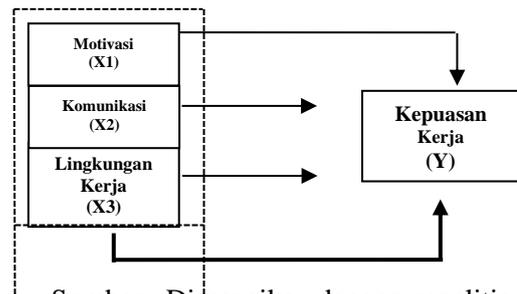
kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya.

Dimensi kepuasan kerja karyawan menurut Robbins and Coulter (2012):

1. Pekerjaanya (*Work It Self*)
2. Gaji (*Pay*)
3. Supervisi/Atasan
4. Rekan Kerja (*Co-Worker*)

**Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan dukungan landasan teoritik yang diperoleh dari eksplorasi teori yang dijadikan rujukan konsepsional variabel penelitian, maka dapat disusun Kerangka Pemikiran sebagai:



Sumber : Disesuaikan dengan penelitian

Keterangan gambar 1:

- Parsial
- Simultan

**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran

**Hipotesis Penelitian**

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, hipotesis penelitian bersifat praduga karena harus dibuktikan kebenarannya dengan menggunakan metode ilmiah, adapun hipotesis peneltian dalam penelitian ini yakni:

H1: Ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bintan

H2: Ada pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bintan

H3: Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bintan.

H4: Ada pengaruh motivasi, komunikasi lingkungan kerja terhadap Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bintan kepuasan kerja pegawai Dinas.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, (Sugiyono, 2013a) Dalam penelitian ini variabelnya yakni X1, X2 dan Y.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Angket (Kuisisioner)

Menurut (Sugiyono, 2013a) angket adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pernyataan tertulis kepada responden. Kuisisioner yang digunakan oleh peneliti sebagai instrumen penelitian, metode yang digunakan adalah dengan kuisisioner tertutup.

### **2. Metode Wawancara (*Interview*)**

Menurut (Sugiyono, 2013a) wawancara adalah percakapan antara dua orang atau lebih yang dilakukan seseorang untuk memperoleh informasi. Pada dasarnya terdapat dua jenis wawancara yaitu wawancara terstruktur dan wawancara bebas tidak terstruktur. Wawancara terstruktur yaitu jenis wawancara yang disusun secara terperinci. Wawancara tidak terstruktur yaitu jenis wawancara yang hanya memuat garis besar yang akan ditanyakan. Peneliti akan melakukan wawancara kepada pihak Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan DESA untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan variabel yang teliti.

### **3. Studi Pustaka**

Menurut (Sugiyono, 2013b) adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan penelaahan terhadap buku, literature, jurnal yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

### **Populasi & Sampel**

Menurut (Sugiyono 2013) populasi merupakan sekumpulan orang yang memiliki karakteristik tertentu. Populasi yang akan diteliti harus didefinisikan dengan jelas

sebelum penelitian dilakukan. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah yang dapat mewakili sebanyak mungkin karakteristik populasi.

Penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh Pegawai Negri Sipil yang aktif bekerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bintan Tahun 2017, yang berjumlah 34 orang.

**Teknik Analisis Data**

Analisis data menggunakan perhitungan statistik regresi berganda, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengukur tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi dari instrumen penelitian yang telah digunakan dalam pengumpulan data. Pengambilan kesimpulannya adalah jika nilai Rhitung > dari nilai Rtabel maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid yang dimana r tabel sebesar 0,3338.

**Tabel 1.** Uji Validitas

Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
(X <sub>1</sub> )			
Pernyataan 1	0,677	0.3338	Valid
Pernyataan 2	0,590	0.3338	Valid
Pernyataan 3	0,729	0.3338	Valid
Pernyataan 4	0,692	0.3338	Valid
Pernyataan 5	0,363	0.3338	Valid
Pernyataan 6	0,716	0.3338	Valid
(X <sub>2</sub> )			
Pernyataan 1	0,773	0.3338	Valid
Pernyataan 2	0,763	0.3338	Valid
Pernyataan 3	0,788	0.3338	Valid
Pernyataan 4	0,366	0.3338	Valid

Penyataan 5	0,349	0.3338	Valid
Penyataan 6	0,742	0.3338	Valid
(x <sub>3</sub> )			
Pernyataan 1	0,879	0.3338	Valid
Pernyataan 2	0,879	0.3338	Valid
Pernyataan 3	0,559	0.3338	Valid
Pernyataan 4	0,542	0.3338	Valid
Pernyataan 5	0,806	0.3338	Valid
Pernyataan 6	0,555	0.3338	Valid
(Y)			
Pernyataan 1	0,762	0,2028	Valid
Pernyataan 2	0,746	0,2028	Valid
Pernyataan 3	0,584	0,2028	Valid
Pernyataan 4	0,690	0,2028	Valid
Pernyataan 5	0,870	0,2028	Valid
Pernyataan 6	0,788	0,2028	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018

**Uji Reliabilitas**

Reliabilitas merupakan suatu konsistensi alat ukur dalam menghasilkan data, disebut konstan apabila data hasil pengukuran dengan alat yang sama dan berulang-ulang menghasilkan data yang relatif sama. Pengambilan keputusannya adalah dengan melihat dari nilai Alpha, jika nilai cronbach hitung > dari nilai *cronbach alpha* yaitu 0,7 maka dapat dikatakan reliabel.

**Tabel 2.** Sumber Hasil Output SPSS, 2018

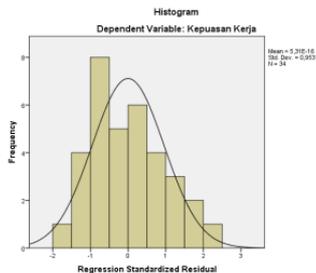
Variabel	Cronbach Hitung	Cronbach Alpha	Keterangan
X1	0,700	0,7	Reliabel
X2	0,769	0,7	Reliabel
X3	0,766	0,7	Reliabel
Y	0,826	0,7	Reliabel

Sumber : Hasil Output SPSS, 2018

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan semua variabel menghasilkan data yang reliabel karena nilai cronbath hitung > *Cronbach Alpha*.

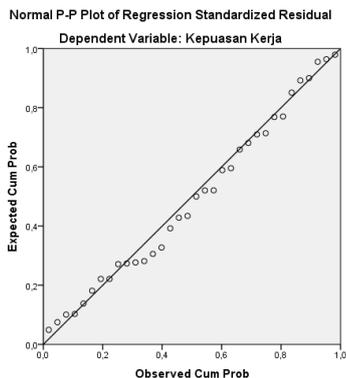
**Uji Normalitas**

Tujuan dari hasil uji ini adalah untuk mengetahui apakah data yang diambil adalah data yang terdistribusi normal, untuk melihat data terdistribusi normal atau tidak maka dapat dilihat dibawah ini:



**Gambar 2.** Uji Normalitas

Gambar 2 menunjukkan bahwa data terdistribusi normal yang mana ditunjukkan dengan grafik histogram tidak mengalami kemencengan baik ke kiri maupun ke kanan, atau dengan kata lain grafik dalam keadaan seimbang sehingga dapat disimpulkan variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal dan dapat dilanjutkan ke uji regresi selanjutnya.



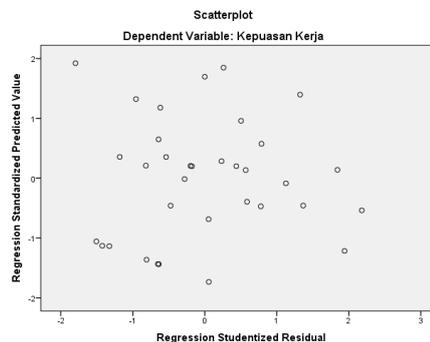
**Gambar 3.** Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan gambar 3 menunjukkan bahwa gambar pengujian normalitas (Normal Probability Plot) diatas menunjukkan titik-titik plot berada di garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan variabel dalam penelitian berdistribusi normal dan dapat dilanjutkan ke uji regresi selanjutnya.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu

pengamatan ke pengamatan yang lain. Sebagaimana terlihat pada dibawah ini:



Sumber : Hasil Output SPSS, 2018

**Gambar 4.** Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, dikarenakan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

**Uji Multikolineritas**

Uji ini bertujuan untuk menunjukkan kondisi terdapatnya hubungan linier yang tinggi antara masing- masing variabel independen dalam model regresi.

**Tabel 3.** Hasil Uji Multikolineritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi	,668	1,496
Komunikasi	,514	1,945
Lingkungan Kerja	,570	1,754

Sumber : Hasil Output SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan tidak terjadi multikolineritas terhadap masing-masing variabel bebas. Hal ini dibuktikan dari table 3 diketahui bahwa nilai tolerance semua variabel independen yaitu motivasi sebesar 0,668 komunikasi sebesar 0,514 dan lingkungan kerja sebesar 0,570 > 0,10 sedangkan nilai VIF variabel independen yaitu motivasi sebesar 1,496, komunikasi

sebesar 1,945 dan lingkungan kerja 1,754 < 10. Dari hasil nilai toleransi dan VIF tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

**Uji Regresi Linier Berganda**

Analisis Regresi adalah analisis yang mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengukuran pengaruh ini melibatkan satu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), yang dinamakan analisis regresi linier sederhana dengan rumus  $Y = a + bX$ .

Persamaan regresi adalah analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas (motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja).

**Uji Regresi Linear Berganda**

**Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
A	-14,304	2,816		-5,080	,000
X1	,288	,093	,275	3,102	,004
X2	1,132	,156	,735	7,272	,000
X3	,006	,176	,003	3,033	,974

a. Dependent Variable: Kepuasan  
 Sumber : Hasil Output SPSS, 2018

Berdasarkan tabel 4 dengan menggunakan hasil olah data SPSS 24.0 for windows diketahui nilai persamaan.

$$Y = -14,304 + 0,288X1 + 1,132X2 + 0,066X3$$

**Uji Parsial (Uji T)**

Uji T dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel

independennya. Uji ini dilakukan dengan membandingkan Thitung dengan Ttabel dengan ketentuan sebagai berikut.

**Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji T)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
A	-14,304	2,816		-5,080	,000
X1	,288	,093	,275	3,102	,004
X2	1,132	,156	,735	7,272	,000
X3	,006	,176	,003	3,033	,974

Dilihat dari tabel 6 bahwa hasil hipotesis parsial dibuktikan dengan:

1. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, artinya Ho ditolak dan Ha diterima hal ini dibuktikan dengan nilai Thitung sebesar 3,102 lebih besar dari pada nilai Ttabel sebesar 1.69726 dan nilai signifikan dibawah 5%.
2. Variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bintan artinya Ho ditolak dan Ha diterima hal ini dibuktikan dengan nilai Thitung sebesar 7,272 lebih besar dari Ttabel sebesar 1.69726 dan nilai signifikan dibawah 5%.

3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan menggunakan spss dimana nilai Thitung sebesar 3,033 lebih besar dari Ttabel sebesar 1,69726 dan nilai signifikan lebih besar dari 5%.

**Uji Simultan (Uji F)**

Uji simultan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bintan.

**Tabel 6.** Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	480,607	3	160,202	53,482	,000 <sup>b</sup>
	Residual	89,864	30	2,995		
	Total	570,471	33			
a. Dependent Variable: Kepuasan						
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Mutasi						

Sumber : Hasil Output SPSS, 2018

Berdasarkan table 1.6 hasil perhitungan uji simultan dengan menggunakan SPSS versi 24 maka diperoleh nilai Thitung sebesar 194,867 hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bintan hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung 53,482 lebih besar dibandingkan dengan Ftabel 2,29 dan nilai signifikan dibawah 5%. Maka

kesimpulanya adalah Ho ditolak dan Ha diterima artinya ada pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bintan.

**Uji Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi adalah analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bintan.

**Tabel 7.** Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
,918 <sup>a</sup>	,842	,827	1,73074	1,618
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Komunikasi				
b. Dependent Variable Kepuasan Kerja				

Sumber : Hasil Output SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat nilai Adjusted R square secara simultan sebesar 0,946. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa secara simultan motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 94,6%, sedangkan sisanya 5,4% dipengaruhi oleh variabel independen lainnya yang tidak diteliti diantaranya kepemimpinan, budaya kerja, pelatihan dan efektifitas kerja pegawai.

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa

Kabupaten Bintang maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bintang dalam keadaan yang kurang baik terutama untuk indikator *need of achievement*.
2. Komunikasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bintang dalam keadaan yang kurang baik terutama untuk indikator kemudahan informasi .
3. Lingkungan kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bintang dalam keadaan yang kurang baik terutama untuk indikator lingkungan kerja fisik.
4. Besarnya pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Tanjungpinang berpengaruh secara simultan sebesar 82,7%.

#### Saran

Penulis mengungkapkan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten bintang sehubungan dengan pelaksanaan motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, antara lain sebagai berikut :

1. Motivasi kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bintang perlu ditingkatkan lagi terutama instansi maupun pimpinan harus lebih peduli terhadap karyawan dengan cara mengapresiasi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan lebih sering memberikan pujian apabila karyawan

dapat mencapai target kerja yang telah ditetapkan.

2. Komunikasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bintang perlu di tingkatkan lagi terutama kemudahan komunikasi antara atasan dan bawahan maupun rekan kerja, pemimpin harus mampu membuat karyawan merasa tidak canggung apabila berkomunikasi dengan mereka sehingga pegawai dapat menyampaikan aspirasinya
3. Perlu adanya penambahan peralatan kerja untuk mendukung pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan, menambah asset dan equipment kerja serta memperbaiki pencahayaan dan sirkulasi udara.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2016). Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai badan penanaman modal dan promosi Sumatera Utara. *Jurnal Penelitian Dan Komunikasi*, 17(2 Desember 2016), 11.
- Awang Mada Kurnia, B. S. S. (2015). motivasi terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan studi pada karyawan PT. Akses (Persero) cabang boyolali. *Administrasi Bisnis*, Vol. 2 No.(November), 10.
- Coutler, S. p. R. dan M. (2010). *Pemasaran Jasa*. Jakarta: Erlangga.
- Damsjik, R. (2016). Pengaruh Lingkungan kerja fisik, motivasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Perencanaan Pembangunan Daerah Dongala. *E Jurnal Katalogis*, 5(1 Januari 2017), 11.
- Dewa, I., Wirawan, G. K., & Sudharma, I. N. (2015). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar 4(10), *Jurnal*

- Administrasi Bisnis* 3037-3062.
- Dwi, P. (2014). *Mandiri Belajar SPSS (Untuk Analisis Data dan Uji Statistik)* (Rajawali). Jakarta.
- Endo Wijaya Kartika, T. S. K. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol 12 no.(1 Maret 2010), 13.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* (2nd ed.). Yogyakarta.
- Harahap, Z. (2017). Pengaruh komunikasi terhadap Kepuasan kerja Studi Pada Hotel Bintang 4 dan 5 di Destinasi Wisata Jawa Barat. *Jurnal Pariwisata*, 16(1 Juli 2017), 12.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.* <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hermansyah. (n.d.). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA KARYAWAN PT. PEPUTRA SUPRA JAYA PEKANBARU. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VII(2 Mei 2015), 14.
- Husni. (2018). No TIPEGAWAI RUTAN DI PROVINSI RUTAN, (STUDI KASUS PADA RUTAN KLAS IIB BANDA ACEH DAN JANTHO, KLAS II Btle. *Jurnal Magister Manajemen*, Vol. 2(Januari 2018), 18.
- Jayaweera, T. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management*, 10(3). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n3p271>
- Joseph, C. (2010). Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. *Jurnal Maximum*. <https://doi.org/10.1108/00070700910951470>
- Juniari, N. K. E. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negri (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, ISSN : 233, 18.
- Kandang, M. (2015). Hubungan Persepsi Karyawan Terhadap Lingkungan Perusahaan dan Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT Fast Food Indonesia. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3, 12.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.* <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M. s. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (pp. 183–189). Retrieved from file:///C:/Users/ASUS/Downloads/15646-15644-1-PB.pdf
- Moerdijati, S. (2012). *Buku Ajar Pengantar Ilmu Komunikasi*. (P. R. P. Media, Ed.) (PT Revka P).
- Mukti Wibowo, M. A. M. (2014). pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandalel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 16 No(November), 9.
- Mulyana, D. (2013). *Komunikasi efektif “Suatu pendekatan lintas budaya*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ni Kadek Eni Juniari, D. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, Vo. 4 No., 18. <https://doi.org/2337-3067>
- Notoatmojo, S. (2010). Pengembangan Sumber daya manusia. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*.
- Prof. Dr. H. Hafied Cangara. (2011). *Pengantar Ilmu Komunikasi* (Rajawali P). Jakarta: Rajawali Pers.
- Putri1, S. D. (2016). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan hotel Grand Rocky Bukit Tinggi. *Pariwisata*, (September 2016), 18.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job

- Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)
- Rivai, V. (2014). *Management Manusia Untuk Perusahaan* (Edisi ke-). Persada, PT. Grafindo.
- Robbins, S. P. (2012). *Management 11th Edition*. Pearson Education. [https://doi.org/10.1002/1521-3773\(20010316\)40:6<9823::AID-ANIE9823>3.3.CO;2-C](https://doi.org/10.1002/1521-3773(20010316)40:6<9823::AID-ANIE9823>3.3.CO;2-C)
- Robins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management. Angewandte Chemie International Edition*. [https://doi.org/10.1002/1521-3773\(20010316\)40:6<9823::AID-ANIE9823>3.3.CO;2-C](https://doi.org/10.1002/1521-3773(20010316)40:6<9823::AID-ANIE9823>3.3.CO;2-C)
- Ronna Yulia Wuwungan, R. N. T. (2017). pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Ekonomi Bisnis, Vo. 5 No.*(Juni), 10.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan ke). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (P. B. Aksara, Ed.). Jakarta.
- Simamora, B. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (STIE YKPN.). Yogyakarta.
- Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184. Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/view/2203>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. In *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Prenada, Kencana Group., Media.
- Umar, H. (2011). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis* (Rajawali). Jakarta.
- Wansyahdio, H. (2015). Pengaruh variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Eka Dura Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Vo. 5*(Oktober 2015), 12.
- Wihartanti, L. V. (2016). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan pengawasan terhadap efektifitas kerja pegawai studi kasus pada Dinas Pendidikan Kabupaten Serang. *Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 5 No. 2(Okttober 2016), 14.