

## **PENGARUH KOMUNIKASI INOVASI ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN DAN PANGAN DAERAH KABUPATEN MOROWALI UTARA**

**<sup>1</sup>Desran Waka, <sup>2</sup>Nurdam Buhaerah, <sup>3</sup>Nurfaidah**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

<sup>1</sup>desranwaka8@gmail.com, <sup>2</sup>nurdambuhaerah@gmail.com, <sup>3</sup>nurfaidahypup@gmail.com

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine and analyze (1) the influence of communication on employee job satisfaction at the North Morowali Regency Agriculture and Food Service, (2) the influence of organizational innovation on employee job satisfaction at the North Morowali Regency Agriculture and Food Service, (3) the influence of motivation on job satisfaction of employees at the North Morowali Regency Agriculture and Food Service. This study uses a quantitative approach using a population of 75 employees with sampling using a saturated sample using all members of the population as a sample. The method of analysis used is multiple linear regression method with hypothesis testing using the F test, T test and the coefficient of determination. The results showed that (1) communication has no significant effect on employee job satisfaction at the North Morowali Regency Agriculture and Food Service, (2) organizational innovation has no significant effect on employee job satisfaction at the North Morowali Regency Agriculture and Food Office, (3) motivation does not have a significant effect on employee job satisfaction at the North Morowali Regency Agriculture and Food Service.*

**Keywords:** *Communication, organizational innovation, motivation, job satisfaction*

### **PENDAHULUAN**

Pada saat ini, bersaing dengan kompetitor untuk mendapatkan hati di pangsa pasar, perusahaan harus mempunyai keunggulan yang berbeda dengan perusahaan kompetitor yang lain. Misalnya dengan memiliki karyawan yang termotivasi untuk bekerja secara produktif, memiliki karyawan yang mampu berkomunikasi dengan baik, serta memiliki karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi. Perusahaan yang memiliki karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, maka perusahaan mampu bersaing dengan para kompetitor-kompetitornya. Namun untuk dapat memiliki karyawan yang bermotivasi tinggi diperlukan penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat. Karena setiap karyawan pasti memiliki motivasi yang berbeda-beda. Sehingga untuk mengarahkan karyawan termotivasi dan menghasilkan produktivitas bagi perusahaan bukanlah hal yang mudah.

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan

memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Ira Rahmadita, 2013 dalam (Rumpak, 2016). Semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan.

Secara umum, setiap perusahaan memiliki harapan tinggi pegawainya dapat meningkatkan Kepuasan Kerja mereka dengan lebih baik dan lebih efektif bertanggung jawab atas pekerjaannya. Perusahaan dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang berKepuasan Kerja terbaik.

Dalam suatu organisasi makna komunikasi berperan sangat penting, pentingnya komunikasi dalam perusahaan adalah dimana dalam melakukan pekerjaan diantara sesama pegawai memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan. Keefektifan komunikasi akan berjalan dengan baik apabila sama-sama memahami maksud dari informasi komunikasi tersebut. Komunikasi antar atasan kepada bawahan harus memiliki kemaknaan yang saling dimengerti satu sama lainnya agar terjadi harmonisasi komunikasi organisasi begitupun dengan sebaliknya. Komunikasi

yang terjadi didalam suatu organisasi nantinya juga akan mempengaruhi kegiatan organisasi, seperti efisiensi kerja, efektivitas kerja, Kepuasan Kerja karyawan dan organisasi. Komunikasi organisasi sebagai derajat atau tingkat informasi tentang pekerjaan yang dikirimkan organisasi untuk anggota dan diantara anggota organisasi. Tujuan komunikasi dalam organisasi adalah untuk membentuk saling pengertian (*mutual understanding*) sehingga terjadi kesetaraan kerangka referensi (*frame of references*) dan kesamaan pengalaman (*field of experience*) diantara anggota organisasi (Wandi, Adha, & Asriyah, 2019).

Komunikasi organisasi harus dipertimbangkan dari semua aspek, yaitu komunikasi antara atasan dan bawahan, diikuti oleh komunikasi antara karyawan dan karyawan lain, diikuti oleh komunikasi antara karyawan dan atasan.. Hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan juga tidak bisa dilepaskan dari budaya paternalistik yaitu atasan jarang sekali atau tidak pernah memberikan kepada bawahannya untuk bertindak sendiri, untuk mengambil inisiatif dan mengambil keputusan. Hal ini disebabkan karena komunikasi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan bersifat formal dimana adanya struktur organisasi yang jauh antara atasan dengan bawahan. Sehingga konsekuensi dari perilaku ini bahwa para bawahannya tidak dimanfaatkan sebagai sumber informasi, ide, dan saran. Isu strategis Otonomi Daerah ialah sumber daya manusia yang memegang peranan penting dalam mewujudkan kemandirian daerah dengan sifatnya yang dinamis dan aktif.

Kepuasan Kerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh organisasi tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai Kepuasan Kerja yang tinggi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat. Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja menurut (P Robbins & Timothy A, 2013) “Karyawan yang berdedikasi jarang berpartisipasi dalam hal-hal yang dapat membahayakan perusahaan karena tingkat kesetiannya yang tinggi”.

Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun

demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda.

Adapun upaya yang dilakukan untuk meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan melalui komitmen pada pekerjaan yaitu salah satunya dengan mempertahankan karyawan yang berpotensi di setiap bagian dan jabatan, selain adanya komitmen organisasi yang tinggi, karyawan akan melibatkan diri untuk menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab sempurna. Membangun komitmen organisasi menjadi lebih bermanfaat, karena dapat menjadikan perusahaan sebagai tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

Penilaian Kepuasan Kerja dikatakan penting mengingat melalui penilaian Kepuasan Kerja dapat diketahui seberapa tepat pegawai telah menjalankan fungsinya. Ketepatan pegawai dalam menjalankan fungsinya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian Kepuasan Kerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, hasil penilaian Kepuasan Kerja pegawai akan memberikan informasi penting dalam proses pengembangan pegawai.

Organisasi baik pemerintah maupun swasta senantiasa dihadapkan pada berbagai masalah, diantaranya masalah dalam motivasi kerja karyawan yang mempengaruhi perkembangan organisasi. Oleh karena itu, organisasi sangat membutuhkan karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja karena seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja akan memperoleh hasil kerja yang optimal, sehingga suatu pekerjaan akan terselesaikan dengan baik.

Setiap sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi memiliki motivasi masing-masing untuk bergabung dan tetap bertahan di organisasi tersebut. Motivasi setiap pegawai pastilah berbeda-beda. Dan motivasi pun menjadi alasan setiap individu dalam melakukan suatu pekerjaan.

Kepuasan Kerja pegawai tidak selalu dalam kondisi yang baik. Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh beberapa factor antara lain kemampuan dan keterampilan pegawai itu sendiri, ketersediaan fasilitas, motivasi dari pimpinan, system kompensasi, volume pekerjaan yang diberikan, dan kerja sama rekan kerja (Hasibuan, 2011).

Pegawai yang memiliki Kepuasan Kerja yang tinggi akan memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang

realistis, memiliki rencana kerja dan berjuang untuk merealisasikan rencana tersebut. Manfaat penilaian Kepuasan Kerja bagi organisasi adalah meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan organisasi, harapan jangka panjang dapat dikembangkan, budaya organisasi menjadi mapan, mendapatkan karyawan yang memiliki potensi menjadi pimpinan organisasi, dan keuntungan organisasi semakin meningkat.

Suatu kenyataan yang dijumpai dalam organisasi karena Kepuasan Kerja seorang pegawai kadang-kadang belum dicurahkan sepenuhnya sesuai kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal. Salah satu faktor yang menjadi penyebab utama rendahnya Kepuasan Kerja adalah pemberian imbalan gaji yang tidak seimbang, penempatan dalam job/pekerjaan yang kurang sesuai dengan kemampuan/keterampilan yang dimilikinya, kurangnya penghargaan atas prestasi yang dicapai, situasi lingkungan kerja yang kondusif, sarana dan prasarana kerja yang tidak memadai, kurangnya kesempatan mengikuti pendidikan dan latihan, promosi jenjang jabatan yang tidak jelas serta minimnya pemberian insentif.

Kepuasan Kerja karyawan yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan Kepuasan Kerja anggotanya demi kemajuan organisasi. Untuk menciptakan peningkatan Kepuasan Kerja yang tinggi, maka dibutuhkan adanya motivasi kerja yang baik. Menurut Fahmi dalam (Fahmi, 2014) “motivasi adalah aktifitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”. Apabila hal yang diinginkan tidak terjadi, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada Kepuasan Kerja karyawan yang menurun. Sehingga dengan motivasi kerja yang tepat dapat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan untuk mengacu kepada tugas dan tanggung jawabnya. Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapainya pula tujuan para anggota organisasi yang bersangkutan.

Dinas pertanian dan pangan daerah kabupaten Morowali Utara adalah organisasi

pemerintah yang dituntut wajib memberikan Kepuasan Kerja yang tinggi dengan mendukung visi pemerintah yaitu “sejahtera bersama”. Berbagai upaya dalam meningkatkan faktor yang terkait manajemen sumber daya manusia pada pegawai khususnya yang berkaitan dengan motivasi, komunikasi dan komitmen organisasi terus diupayakan. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis mengambil judul penelitian “Pengaruh Komunikasi, Inovasi Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Morowali Utara”

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan pangan Kabupaten Morowali Utara ?
2. Apakah Inovasi Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Morowali Utara
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas pertanian dan pangan daerah Kabupaten Morowali Utara?
4. Apakah secara bersama-sama komunikasi, Inovasi organisasi dan Motivasi terhadap berpengaruh kepada kepuasan Kerja pegawai pada dinas pertanian dan pangan daerah Kabupaten Morowali Utara?

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada dinas pertanian dan pangan daerah Kabupaten Morowali Utara.
2. Pengaruh Inovasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada dinas pertanian dan pangan daerah Kabupaten Morowali Utara.
3. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada dinas pertanian dan pangan daerah Kabupaten Morowali Utara.

Pengaruh secara bersama komunikasi, Inovasi Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada dinas pertanian dan pangan daerah Kabupaten Morowali Utara.

## TINJAUAN LITERATUR

### A. Konsep Komunikasi

#### 1. Pengertian Komunikasi

Menurut De Vito dalam (Suharsono & Dwiantara, 2013) Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan di antara dua orang atau kelompok dengan orang dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika. Sedangkan menurut Deddy Mulyana dalam (Suharsono & Dwiantara, 2013), komunikasi adalah proses berbagi makna melalui perilaku verbal dan non-verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih.

Secara etimologis istilah komunikasi berasal dari bahasa latin communication dan perkataan ini bersumber pada kata communis. Perkataan communis tersebut dalam pembahasan ini sama sekali tidak ada kaitannya dengan partai komunis yang sering dijumpai dalam kegiatan politik. Arti communis di sini adalah sama dalam arti kata sama makna yaitu sama makna mengenai suatu hal. Kesamaan makna dalam proses komunikasi merupakan faktor penting karena dengan adanya kesamaan makna antara komunikan dan komunikator maka komunikasi dapat berlangsung dan saling memahami.

Secara terminologis, komunikasi berarti proses penyampaian suatu pernyataan oleh seseorang kepada orang lain. Komunikasi dapat dilakukan secara langsung maupun menggunakan media. Contoh komunikasi langsung tanpa media adalah percakapan tatap muka, pidato tatap muka dan lain-lain sedangkan contoh komunikasi menggunakan media adalah berbicara melalui telepon, mendengarkan berita lewat radio atau televisi dan lain-lain.

Menurut Trenholm dan Jensen dalam (Oksowela, 2012), komunikasi merupakan suatu proses dimana sumber mentransmisikan pesan kepada penerima melalui beragam saluran. Suatu proses yang mentransmisikan pesan kepada penerima pesan melalui berbagai media yang dilakukan oleh komunikator adalah suatu tindakan komunikasi. Sedangkan menurut Onong U. Effendy, 1984 dalam (Pratiwi, 2017), komunikasi adalah peristiwa penyampaian ide manusia.

#### 2. Unsur Komunikasi

Ada lima unsur penting yang terkait dengan konsep komunikasi (Suharsono & Dwiantara, 2013), yaitu:

1. Unsur Who (Siapa)
2. Unsur Says What (apa yang dikatakan-pesan)
3. Unsur Which Channel (media/saluran)
4. Unsur to Whom (kepada siapa)
5. Unsur With What Effect (akibat yang terjadi)

### 3. Fungsi dan Tujuan Komunikasi dalam Manajemen

Komunikasi menjalankan empat fungsi utama sebagaimana yang diutarakan oleh Stephen P. Robbins (1996:5) yang telah diterjemahkan oleh Hadyana Pujaatmaka dalam (Pratiwi, 2017) menjelaskan bahwa komunikasi dapat menjalankan empat fungsi yaitu :

- a.Kendali : komunikasi bertindak untuk mengendalikan perilaku anggota organisasi.
  - b.Motivasi : komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja dengan, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki Kepuasan Kerja jika itu dibawah standar.
  - c.Pengungkapan emosional : bagi banyak karyawan, kelompok kerja mereka merupakan sumber utama untuk interaksi sosial. Komunikasi yang terjadi di dalam kelompok itu merupakan mekanisme fundamental dengan mana anggota-anggota menunjukkan kekecewaan dan rasa puas mereka.
  - d.Informasi : komunikasi memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil keputusan dengan meneruskan data guna mengenali dan menilai pilihan-pilihan alternatif
- 4.Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

### B. Konsep Inovasi Organisasi

#### 1. Pengertian Inovasi

Inovasi menurut (Dela & Anggun:Anggria, 2015) adalah kemampuan dalam menerapkan kreativitas untuk dapat memecahkan masalah dan peluang meningkatkan kesejahteraan kehidupan baik individu maupun dalam organisasi. Inovasi merupakan suatu ide baru yang akan memberikan Value bagi perusahaan dan ketika sumber dalam perusahaan merupakan sesuatu yang unik, berharga, dan sulit untuk di duplikasi maka perusahaan telah mempertahankan kondisinya menjadi

perusahaan yang mampu bersaing terhadap para pesaingnya.

## **2. Tipe Inovasi**

Menurut (Antoni:Yusak, 2015) Ada 5 tipe inovasi yaitu:

- a)Inovasi produk; yang melibatkan pengenalan barang baru dan pelayanan baru yang secara substansial meningkat. Melibatkan peningkatan karakteristik fungsi, kemampuan teknis, dan mudah menggunakannya. Contohnya: telepon genggam, komputer, kendaraan dan
- b)Inovasi proses; melibatkan implementasi peningkatan kualitas produk yang baru atau pengiriman barangnya;
- c)Inovasi pemasaran; mengembangkan metode mencari pangsa pasar baru dengan meningkatkan kualitas desain, pengemasan, dan promosi;
- d)Inovasi organisasi; kreasi organisasi baru, praktek bisnis, dan cara menjalankan organisasi atau perilaku berorganisasi;
- e)Inovasi model bisnis; mengubah cara berbisnis berdasarkan nilai yang dianut

## **3. Tujuan Inovasi**

Tujuan utama inovasi dalam (https://goenable.wordpress.com/, 2015) adalah :

- a) meningkatkan kualitas;
- b) menciptakan pasar baru;
- c) memperluas jangkauan produk;
- d) mengurangi biaya tenaga kerja;
- e) meningkatkan proses produksi;
- f) mengurangi bahan baku;
- g) mengurangi kerusakan lingkungan;
- h) mengganti produk atau pelayanan;
- i) mengurangi konsumsi energi;
- j) menyesuaikan diri dengan undang-undang;

## **4. Pengertian Organisasi**

Pengertian Organisasi Menurut Para ahli dalam (Kanada:Kurniawan, 2015) yaitu:

- a)Menurut Stoner Ahli yang satu ini mengatakan bahwa yang disebut dengan organisasi adalah hubungan antara beberapa orang dimana di dalamnya ada pengarahan dari pimpinan agar apa yang menjadi tujuan bersama bisa tercapai.
- b)Menurut Stefen Robbins Agak berbeda dengan Stoner, ahli yang lain yaitu Stephen P. Robbins mengatakan bahwa organisasi merupakan kelompok entity (kesatuan) dalam kehidupan sosial yang dikoordinasikan dan

dilakukan dengan sadar yang dibatasi oleh hal yang relatif atau bisa diidentifikasi. Organisasi bekerja secara berkesinambungan dan terus menerus demi tercapainya tujuan bersama.

c)Menurut James D Moodey adalah Organisasi merupakan sebuah setiap bentuk perserikatan yang dibuat oleh sekelompok orang demi mewujudkan sebuah atau beberapa tujuan bersama.

d)Menurut Drs.H.Malayu S,P Hasibuan Organisasi merupakan sebuah proses tentang penentuan, pengaturan serta pengelompokan dan pengaturan dalam beberapa macam aktivitas yang dibutuhkan demi tercapainya tujuan utama.

## **C. Motivasi**

### **1. Pengertian Motivasi**

Pada prinsipnya individu karyawan termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya tergantung dari kuatnya motif yang mempengaruhinya. Karyawan adalah manusia atau makhluk yang mempunyai kebutuhan dalam (innerneeds) yang banyak sekali. Kebutuhan-kebutuhan ini membangkitkan motif yang mendasari aktifitas individu. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi adalah elemen penting untuk produktivitas kerja, setiap pekerja membutuhkan cara tersendiri untuk mendapatkan motivasinya. Motivasi terkait dengan kepuasan maupun sistem hadiah. Berbagai penelitian mengenai kondisi organisasi telah menghabiskan banyak waktu, energi dan upaya agar pekerja berusaha untuk meningkatkan ffektivitas dan efisiensi sistem kerja. Memahami kepuasan kerja dan motivasi dapat digunakan sebagai kunci dasar untuk perbaikan efisiensi kerja.

Motivasi yang kuat sebagai suatu dorongan dalam diri pegawai untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan kepuasan pegawai. Bila seorang termotivasi, pegawai akan mencoba kuat karena motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud. Cara yang paling efektif untuk meningkatkan motivasi terhadap pegawai dengan cara bahwa

kepemimpinan dan motivasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Selain itu dengan pemberian rewards kepada pegawai. Pemberian rewards harus yang membuat pegawai merasa termotivasi sehingga dapat meningkatkan Kepuasan Kerjanya. Karena Kepuasan Kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan (Nenny Anggraeni, 2012). Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

## 2. Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis Menurut (Hasibuan, 2012), yaitu:

- a. Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum. Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja

## 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Teori Abraham Maslow mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan yaitu sebagai berikut :

- a. Psikologis, antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan) dan kebutuhan jasmani lain.
- b. Keamanan, antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional
- c. Sosial, mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
- d. Penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi dan prestasi, serta faktor

penghormatan dari luar seperti misalnya sebuah status, pengakuan dan perhatian.

- e. Aktualisasi diri, dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Apabila berbagai macam kebutuhan itu dapat terpenuhi maka akan menstimulasi seseorang untuk berprestasi lebih baik. Oleh karena itu, motivasi utama seseorang bekerja di perusahaan adalah untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan tersebut. Memberikan motivasi kepada pegawai oleh pimpinannya merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga pegawai tersebut berkemampuan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan, dan inti dari tanggung jawab adalah kewajiban.

Nampaknya pemberian motivasi oleh pimpinan kepada bawahan tidaklah begitu sukar, namun dalam praktiknya pemberian motivasi jauh lebih rumit, menurutnya kerumitan itu disebabkan oleh :

- a. Kebutuhan yang tidak sama pada setiap pegawai, dan berubah sepanjang waktu. Disamping itu perbedaan kebutuhan pada setiap taraf sangat mempersulit tindakan motivasi para manajer. Dimana sebagian besar para manajer yang ambisius, dan sangat termotivasi untuk memperoleh kepuasan dan status, sangat sukar untuk memahami bahwa tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan semangat seperti yang dia miliki, sehingga manajer tersebut menerapkan teori coba-coba untuk menggerakkan bawahannya
- b. Feeling dan emotions yaitu perasaan dan emosi. Seseorang manajer tidak memahami sikap dan kelakuan pegawainya, sehingga tidak ada pengertian terhadap tabiat dari perasaan, keharusan dan emosi.

Menurut Hook (2011) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor pemuas (motivation faktor) yang disebut dengan disatisfier atau extrinsic motivation. Faktor pemuas yang disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong untuk berprestasi yang bersumber dari dalam

diri seseorang tersebut (kondisi intrinsic) antara lain :

- 1) Prestasi yang di raih (achievement)
- 2) Pengakuan orang lain (recognition)
- 3) Tanggung jawab (responsibility)
- 4) Peluang untuk maju (advancement)
- 5) Kepuasan kerja itu sendiri (the work it self)
- 6) Kemungkinan pengembangan karir (the possibility of growth)

Sedangkan faktor pemeliharaan (maintenance factor) disebut juga hygiene factor merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor itu disebut dissatisfier (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik, antara lain :

- 1) Kompensasi
- 2) Keamanan dan keselamatan kerja
- 3) Kondisi kerja
- 4) Status
- 5) Prosedur perusahaan
- 6) Mutu dari supervise teknis dari hubungna interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan dan dengan bawahan.

(Mangkunegara, 2004) membagi motivasi menjadi dua faktor yang mempengaruhi perilaku manusia yaitu:

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik dapat pula dibangkitkan dari dalam atau sering disebut motivasi internal. Sasaran yang ingin dicapai berada dalam individu itu sendiri. Karyawan dapat bekerja karena tertarik dan senang pada pekerjaannya, karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan memberikan makna, kepuasan dan kebahagiaan pada dirinya. Adapun faktor intrinsik terdiri dari upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status prosedur perusahaan.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi yang dibangkitkan karena mendapatkan rangsangan dari luar merupakan motivasi eksternal. Faktor ekstrinsik adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk berkembang, peraturan, kebijakan organisasi, dan interaksi antar karyawan. Faktor pemelihara yang merupakan kondisi ekstrinsik dari karyawan yang

akan menimbulkan ketidakpuasan dan faktor motivator merupakan faktor penggerak motivasi.

#### **D. Kepuasan Kerja**

##### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan harapan setiap individu yang sedang bekerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya.

Robbins dan Judge (2015) Dalam (Damayanti, 2018) menjelaskan dari tinjauan atas 300 studi menyatakan terdapat korelasi yang cukup kuat antara kepuasan kerja dan kinerja. Dimana saat kita berpindah dari level individu organisasi, kita juga menemukan dukungan untuk hubungan kepuasan-kinerja. Saat kita mengumpulkan data kepuasan dan kinerja untuk organisasi secara keseluruhan, kita menemukan bahwa organisasi dengan lebih banyak pekerja yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang lebih

Keberhasilan dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Maka setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan dari perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui Diklat, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki disiplin. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

(Ranty Sapitri, 2016) mengutip Christie Dkk (2010) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja adalah pencapaian suatu hasil yang dikarakteristikan dengan keahlian tugas seseorang ataupun kelompok atas dasar tujuan yang telah ditetapkan. Bernandin, John H & Joyce E.A Russel (1993) Kepuasan Kerja dinyatakan sebagai catatan outcomes yang dihasilkan dari suatu aktifitas tertentu, selama kurun waktu tertentu. Penilaian Kepuasan Kerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan,

melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana Kepuasan Kerja karyawan.

(Jailani, 2012) mengutip Stephen P. Robbin (1997: 26) yang mengatakan bahwa Kepuasan Kerja adalah suatu ukuran *performance* yang meliputi efektivitas dan efisiensi. Efektif berkaitan dengan pencapaian sasaran, sedang efisien adalah rasio antara output yang efektif dengan input yang diperlukan untuk mencapai sasaran.

Menurut (Hasibuan, 2012) indikator atau ukuran yang dapat digunakan dalam penilaian Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut: kecakapan/kemampuan; prestasi kerja; kejujuran; kedisiplinan; kreativitas; kerjasama; kepemimpinan; kepribadian; prakarsa; kesetiaan; dan tanggungjawab.

Kepuasan Kerja karyawan dalam suatu perusahaan perlu diketahui karena perusahaan akan memperoleh informasi sejauhmana kualitas dan kuantitas output kerja yang dihasilkan karyawan. Sejalan dengan hal tersebut setiap perusahaan berkepentingan untuk melakukan penilaian terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja menurut (www.kajianpustaka.com, 2014) dipengaruhi oleh factor-faktor dibawah ini :

- a. Efektifitas dan efisiensi  
Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999).
- b. Otoritas (wewenang)  
Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.
- c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

- d. Inisiatif  
Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

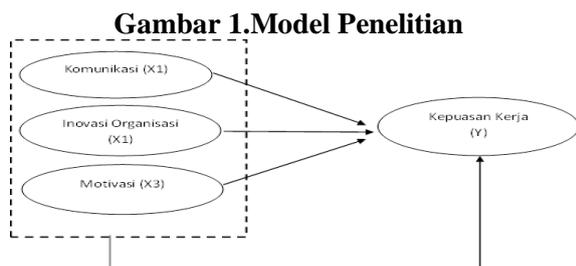
Mangkunegara (2010:13) dalam (Nadapdap, 2017) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian Kepuasan Kerja sebagai berikut:

- a. Faktor Kemampuan (*Ability*). Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + Skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai Kepuasan Kerja maksimal.
- b. Faktor Motivasi (*Motivation*). Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersifat positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Berdasarkan tinjauan pustaka serta kerangka pikir yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu :

- a. Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan kabupaten Morowali Utara
- b. Inovasi Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada

- Dinas Pertanian dan Pangan kabupaten Morowali Utara
- c. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Morowali Utara
  - d. Komunikasi, inovasi organisasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Morowali Utara.



Sumber:Desran Waka 2020

Gambar diatas terdiri dari tiga variable independen yaitu Komunikasi (X1), Inovasi Organisasi (X2) dan Motivasi (X3) dan satu variable dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y1). Kerangka konseptual diatas membahas tentang pengaruh variable komunikasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Pengaruh variable inovasi organisasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai, pengaruh variable motivasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai dan pengaruh simultan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

**METODE PENELITIAN**

Adapun desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif, Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan dari para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (*verifikasi*) atau penilaian dalam bentuk dukungan empiris di lapangan.

Metode penelitian kuantitatif merupakan suatu cara yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian yang berkaitan dengan data berupa angka dan program

statistik. Metode penelitian kuantitatif ini lebih banyak digunakan untuk menganalisis pada populasi atau sampel tertentu, pengambilan sampel data yang dilakukan secara acak dan menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka dan penekanan pada pengukuran hasil yang objektif menggunakan analisis statistik. Fokus metode kuantitatif adalah mengumpulkan data dan melakukan generalisasi untuk menjelaskan fenomena khusus yang dialami oleh populasi..

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pertanian dan Pangan Daerah Kabupaten Morowali Utara Jl. Dr. Sahardjo, Bahoue, Petasia, Morowali Utara, Sulawesi Tengah. Waktu Penelitian ini dilakukan pada Oktober 2020 s/d Desember 2020.

**Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas : obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pertanian Dan Pangan Daerah Morowali Utara yang berjumlah 75 pegawai.

**Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan sampel yang diambil dari populasi harus betul betul representatif, (Sugiyono, 2017). Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Daerah Kabupaten Morowali Utara yang berjumlah 75 pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan metode *saturated sampling* (sampel jenuh), adanya keterbatasan jumlah populasi, sehingga populasi dijadikan sampel.

Pengumpulan data adalah pencatatan peristiwa peristiwa atau hal hal atau keterangan keterangan atau karakteristik

karakteristik sebagian atau seluruh elemen populasi yang akan menunjang atau mendukung penelitian. Menurut Hasan dalam (Suhendra, 2015) Ada beberapa metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Angket (kuisisioner )

Angket adalah teknik pengumpulan data dengan menyerahkan atau mengirimkan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden. Responden adalah orang yang memberikan tanggapan (respon) atas atau menjawab pertanyaan pertanyaan yang diajukan dan dalam penelitian ini skala pengukuran angket menggunakan skala likert, Hasan, 2002 dalam (Suhendra, 2015). Butir pertanyaan dalam kuesioner yang dituangkan dalam ukuran skala likert yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

- a. Sangat Setuju : diberi skor 5
- b. Setuju : diberi skor 4
- c. Kurang Setuju : diberi skor 3
- d. Tidak Setuju : diberi skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju : diberi skor 1

2. Observasi

Observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap suatu obyek dalam suatu periode tertentu dan mengadakan pencatatan secara sistematis tentang hal hal yang diamati.

3. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden dan jawaban jawaban responden dicatat atau direkam. Hasan, 2002 dalam (Suhendra, 2015).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**A. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

1. Uji Profil Responden

Pada bagian ini akan membahas tentang bagaimana gambaran variabel penelitian tentang identitas responden dan variabel penelitian yang dibagi menjadi dua yaitu (1) identitas responden penelitian dan (2) variabel penelitian.

Identitas Responden Penelitian

Pada bagian ini identitas responden terdiri dari (1) jenis kelamin, (2) umur, (3) pendidikan terakhir, (4) masa kerja responden.

Identitas responden ini akan dibahas satu persatu sebagai berikut :

a. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan hasil (output) SPSS, identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis_kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	65	87,8	87,8	87,8
	Perempuan	9	12,2	12,2	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Sumber: data primer 2020

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari jenis kelamin laki-laki sebanyak 65 orang dengan persentase 87,8% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 9 orang dengan persentase 12,2% dengan total 74 orang atau 100%.

**2. Deskripsi Jawaban Responden**

Tabel 2 Jawaban Responden Variabel Komunikasi

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
K1	4,89	,313	74
K2	4,27	1,038	74
K3	4,53	,707	74
K4	4,65	,691	74
K5	4,45	,953	74
Komunikasi	22,78	2,198	74

Sumber :Data Primer 2020

Dari tabel di atas K1 dengan mean 4,89 dengan Std. Deviation 0,313 dengan N sebanyak 74 orang dengan kategori pencapaian sangat tinggi, K2 dengan skor mean 4,27 dengan pencapaian tinggindengan std.deviation 1.038, K3 dengan skor mean 4,53 dengan std.deviation 0,707, K4 dengan skor mean 4,65 dengan standar deviation 0,691 dan K5 dengan skor mean 4,45 dengan pencapaian tinggi, item K5 dengan skor mean 4,45 dengan standar deviation 0,953 dengan pencapaian sangat tinggi. Dari seluruh item tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semua item (5 item) dijawab oleh semua responden sebanyak 74 orang atau 100% responden memberikan jawaban dengan total mean nilai skor 22,78 atau **22.78/5**

dengan hasil mean rata 4,5 dengan pencapaian sangat tinggi.

**Tabel Jawaban Responden Variabel Inovasi**

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
IN1	4,68	,622	74
IN2	4,74	,470	74
IN3	4,62	,590	74
Inovasi_organisasi	14,04	1,428	74

Sumber:Data Primer 2020

Berdasarkan tabel *descriptive statistics* terdapat tiga buah item pertanyaan dengan kode (IN1 sd. IN3) dengan pencapaian skor mean masing-masing butir pertanyaan yaitu IN1 dengan skor mean 4,68 Std. Deviation 0,622 dengan pencapaian sangat tinggi, IN2 dengan skor mean 4,74 dengan standar deviation 0,470 dengan pencapaian sangat tinggi, IN3 dengan skor mean 4,62 dengan Std. Deviation 0,590 dengan pencapaian sangat tinggi. Dari ketiga butir item pertanyaan tersebut diperoleh skor mean paling tinggi adalah IN2 dengan skor mean 4,7 dan yang terendah pada butir pertanyaan 4,62.

**Tabel Jawaban Responden Variabel Motivasi**

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
M1	4,70	,516	74
M2	4,82	,417	74
M3	4,85	,395	74
M4	4,81	,488	74
M5	4,76	,491	74
M6	4,61	,637	74
Motivasi	28,55	2,516	74

Sumber:data primer 2020

Berdasarkan tabel *descriptive statistic* di atas diperoleh penjelasan bahwa butir pertanyaan kuisioner variabel motivasi sebanyak 6 item (butir) pertanyaan dengan kode M1 sd. M6 dengan skor mean terdiri dari M1 dengan nilai 4,70 dengan standar deviasi 0,516, M2 dengan nilai 4,82 dengan standar deviasi 0,417, M3 dengan nilai 4,85 dengan standar deviasi 0,395, M4 dengan nilai 4,81 dengan standar deviasi 0,488, M5 dengan nilai 4,76 dengan standar deviasi 0,491, dan M6 dengan nilai 4,61 dengan standar deviasi 0,637, Dari keseluruhan nilai mean yang diperoleh oleh butir pertanyaan mulai dari M1 sd. M6 dengan pencapaian sangat tinggi. Total mean dari 6 butir pertanyaan dengan skor 28,55 dengan total standar deviasi dengan skor

2,516 dan semua responden memberikan tanggapan sebanyak 74 orang atau 100% dengan skor rata-rata mean 28,55/6 sebesar 4,76 (dibulatkan) pencapaian dengan skor tersebut dalam kategori sangat tinggi.

**Tabel Jawaban Responden Kepuasan Kerja**

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
KP1	4,68	,500	74
KP2	4,82	,449	74
KP3	4,74	,470	74
KP4	4,73	,477	74
KP5	4,66	,580	74
KP6	4,70	,542	74
KP7	4,72	,537	74
KP8	4,32	,778	74
KP9	4,53	,687	74
KP10	4,65	,560	74
Kepuasan_kerja	46,55	4,377	74

Sumber :Data Primer 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah item pertanyaan terdiri dari 10 butir pertanyaan dengan kode KP1 sd. KP10 yang dibahas satu persatu yaitu KP1 dengan mean 4,68 dengan std.deviation 0,500, KP2 dengan mean 4,83 dengan std.deviation 0,449, KP3 dengan mean 4,74 dengan std.deviation 0,470, KP4 dengan mean 4,73 dengan standar deviation 0,477, KP5 dengan mean 4,66 dengan std.deviation 0,580, KP6 dengan mean 4,70 dengan std.deviation 0,542, dan KP7 dengan mean 4,72 dengan std.deviation 0,537, KP8 dengan mean 4,32 dengan std.deviation 0,778, dan KP9 dengan mean 4,53 atau std.deviation 0,687 dan KP10 dengan mean 4,65 dengan std.deviation 0,560. Berdasarkan informasi tersebut di atas jumlah mean kepuasan kerja sebesar 46,55 atau dengan skor rata-rata 46,55/10 atau sama dengan 4,67 dengan pencapaian sangat tinggi.

## B.Uji Validitas dan Uji Reabilitas

### 1.Uji Validitas

Setiap penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode angket atau kuesioner maka perlu dilakukan uji validitas. Uji validitas berguna untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian angket yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data dari para responden atau sampel penelitian. Uji validitas product moment pearson correlation menggunakan konsep mengkorelasikan atau menghubungkan antara masing-masing skor

item atau soal yang diperoleh dari jawaban responden atas kuisioner.

**Tabel Ringkasan Uji Validitas**

Variabel	Kreteria / Keputusan	Kategori
Komunikasi (X1)	Sig (2 tailed) 0.000<0,005	Valid
Inovasi organisasi (X2)	Sig (2 tailed) 0.000<0,005	Valid
Motivasi (X3)	Sig (2 tailed) 0,000<0,005	Valid
Kepuasan kerja (Y)	Sig (2 tailed) 0,000<0,005	Valid

Sumber :Data Primer 2020

**2.Uji Reabilitas**

**Tabel Uji Reabilitas**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Deleted
K1	107,04	83,354	,280	,938
K2	107,66	80,282	,199	,946
K3	107,41	75,203	,763	,931
K4	107,28	78,069	,533	,935
K5	107,49	79,377	,281	,943
IN1	107,26	77,782	,627	,934
IN2	107,19	78,840	,718	,933
IN3	107,31	78,409	,602	,934
M1	107,23	77,905	,755	,932
M2	107,11	79,331	,746	,933
M3	107,08	79,418	,779	,933
M4	107,12	78,081	,781	,932
M5	107,18	78,147	,767	,932
M6	107,32	76,414	,739	,932
KP1	107,26	77,591	,819	,932
KP2	107,11	79,057	,725	,933
KP3	107,19	78,320	,783	,932
KP4	107,20	77,780	,837	,932
KP5	107,27	78,200	,635	,934
KP6	107,23	77,577	,752	,932
KP7	107,22	77,596	,758	,932
KP8	107,61	78,187	,455	,937
KP9	107,41	76,683	,656	,933
KP10	107,28	78,206	,660	,933

Sumber:Data Primer 2020

Tabel output di atas memberikan gambaran tentang nilai statistik untuk ke 24 item pertanyaan angket. Dapat dilihat pada kolom “cronbach’s Alpha if item Deleted” dalam tabel tersebut diketahui nilai Cronbach’s Alpha untuk ke 24 item soal

adalah >0,60, maka disimpulkan bahwa ke 24 item pertanyaan angket reliabel.

**C.Pengujian Hipotesis**

**1.Tabel Uji F Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	906,774	3	302,258	43,047	,000 <sup>b</sup>
	Residual	491,510	70	7,022		
	Total	1398,284	73			

a. Dependent Variable: Kepuasan\_kerja  
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi, Inovasi\_organisasi

Sumber :Data Primer 2020

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui nilai Sig. Adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. 0,000 <0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain komunikasi (X1), inovasi organisasi (X2) dan motivasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).

**2.Uji Determinasi (R2)**

**Tabel Uji Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,805 <sup>a</sup>	,648	,633	2,650

Sumber :data primer 2020

Berdasarkan tabel output SPSS “Model Summary” di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,648 . Nilai R Square 0,648 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau R, yaitu 0,805 X 0,805 = 0,648. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,648 atau sama dengan 64,5%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel komunikasi (X1), inovasi organisasi (X2) dan motivasi (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 64,5%, sedangkan sisanya (100%-64,5%=35,6%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

**3.Uji T Parsial**  
**Tabel Uji T Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,319	3,759		1,415	,161
	Komunikasi	,173	,203	,087	,851	,398
	Inovasi_organisasi	,100	,342	,032	,291	,772
	Motivasi	1,257	,183	,723	6,863	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan\_kerja

**Sumber :Data Primer 2020**

Berdasarkan kreteria tersebut di atas maka pengujian hipotesis dapat dilakukan sebagai berikut:

1.Variabel komunikasi (X1) dengan nilai Sig. 0,398. Nilai Sig. 0,398>0,05. Berdasarkan kreteria tersebut dengan menggunakan pendekatan Sig. maka hipotesis pertama (H1) ditolak dan Ho diterima yang berarti komunikasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Morowali Utara.

2.Variabel inovasi organisasi (X2) dengan nilai Sig. 0,722. Nilai Sig. 0,722>0,05. Berdasarkan kreteria tersebut dengan menggunakan pendekatan Sig. maka hipotesis kedua (H2) ditolak dan Ho diterima yang berarti bahwa inovasi organisasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Morowali Utara.

3.Variabel motivasi (X3) dengan nilai Sig. 0,000 . Berdasarkan nilai Sig. tersebut 0,000<0,05 maka hipotesis ketiga (H3) diterima dan Ho ditolak. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Morowali Utara.

**PEMBAHASAN**

Setelah dilaksanakan analisis dengan menggunakan pengujian-pengujian statistik, maka pada bagian ini akan dibahas pengaruh parsial, simultan dan koefisien determinasi variabel independent (bebas) terhadap variabel dependent (terikat).

**1. Pengaruh parsial variabel komunikasi, inovasi organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Morowali Utara**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial menerangkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada level kepercayaan 0,95 atau 95% dengan derajat kesalahan 0,05. Hal tersebut terjadi karena nilai Sig.hitung>alpha 0,05. Hal tersebut dapat diterangkan bahwa jika variabel komunikasi meningkat tidak berpengaruh signifikan terhadap kenaikan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Morowali Utara.

Selanjutnya hasil pengujian secara parsial inovasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai menerangkan bahwa secara parsial inovasi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Kabupaten Morowali Utara. Hal tersebut dapat diterangkan bahwa jika inovasi organisasi mengalami kenaikan maka tidak berdampak pada perubahan atau peningkatan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Kabupaten Morowali Utara.

Selanjutnya pengaruh parsial motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai, berdasarkan hasil pengujian hipotesis diterangkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Kabupaten Morowali Utara. Hal ini mengindikasikan bahwa bilamana terjadi peningkatan variabel motivasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Kabupaten Morowali Utara.

Berdasarkan nilai R (korelasi) sebesar 0,801 terhadap kepuasan kerja (1,000) hal ini dapat diterangkan bahwa hubungan motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 80,1% terhadap kepuasan kerja dan nilai R yang diperoleh tergolong sangat kuat serta didukung oleh tanggapan responden atas butir pertanyaan pada motivasi dengan nilai mean yang diperoleh dengan skor **4,75** dengan kreteria sangat tinggi.

Pada dasarnya ada tiga hal karakteristik pokok motivasi yang yaitu usaha, kemauan kuat dan arah atau tujuan. Berdasarkan karakteristik usaha, menunjuk kepada kekuatan perilaku kerja pegawai atau jumlah yang ditunjukkan oleh seseorang pegawai dalam pekerjaannya. Tegasnya adalah melibatkan berbagai macam kegiatan atau upaya yang baik yang nyata maupun kasat mata. Sedangkan karakteristik kemauan kuat

menunjuk kepada kemauan keras yang ditunjukkan oleh seseorang ketika menerapkan usahanya kepada tugas-tugas pekerjaannya. Dengan kemauan yang keras, maka segala usaha akan dilakukan. Kegagalan tidak akan membuat patah arang untuk terus berusaha tercapainya tujuan. Sedangkan karakteristik yang terakhir adalah arah dan tujuan berkaitan dengan arah yang dituju oleh usaha dan kemauan keras yang dimiliki oleh pegawai.

Dari melihat ketiga karakteristik pokok motivasi di atas maka motivasi dapat diartikan sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hal inilah yang kemudian menjadikan variabel motivasi secara parsial mendominasi terhadap variabel kepuasan kerja pegawai.

Hal tersebut dapat dijelaskan lebih lanjut, bahwa kepuasan adalah ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Berdasarkan teori bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kondisi kerja, peraturan, kompensasi dari pekerjaan yang seimbang dengan pekerjaan yang telah ia lakukan, efisiensi kerja, peluang promosi, rekan kerja atau partner kerja. Faktor-faktor yang dijelaskan di atas yang paling mendominasi adalah faktor motivasi yang terdiri dari kompensasi dan peluang promosi serta penghargaan dari rekan kerja atau partner kerja, serta terdapat hubungan yang baik sesama tim atau pegawai dilingkungan tempat bekerja.

## **2. Pengaruh simultan variabel komunikasi, inovasi organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Morowali Utara**

Berdasarkan hasil uji simultan pada pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa variabel komunikasi (X1), inovasi organisasi (X2) dan motivasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Kabupaten Morowali Utara. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) sangat signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa peningkatan variabel bebas secara bersama-sama akan meningkatkan kepuasan

kerja pada Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Kabupaten Morowali Utara.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi hasil yang diperoleh melalui R<sup>2</sup> diperoleh nilai 0,648 atau 65% (dibulatkan) hal ini dapat dijelaskan bahwa skor nilai yang diperoleh tersebut sangat kuat, artinya sumbangan variabel bebas secara bersama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat sebesar 65% dan sisanya sebesar 35% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

## **PENUTUP**

Berdasarkan pembahasan di atas maka hasil dari penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Kabupaten Morowali Utara. Hal ini dapat diterangkan bahwa peningkatan komunikasi tidak berpengaruh nyata terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Kabupaten Morowali Utara.
2. Variabel inovasi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Kabupaten Morowali Utara. Hal ini dapat diterangkan bahwa peningkatan inovasi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Kabupaten Morowali Utara.
3. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Kabupaten Morowali Utara. Hal dapat diterangkan bahwa peningkatan motivasi pegawai akan berdampak terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Kabupaten Morowali Utara.
4. Variabel komunikasi, inovasi organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Kabupaten Morowali Utara.

Berdasarkan simpulan di atas, maka yang menjadi saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Peran motivasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, hal ini menjadi bahan pertimbangan kepada pimpinan untuk membuat program-program yang dapat menstimulasi peningkatan terhadap motivasi pegawai, hal tersebut bisa dengan cara pemberian penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi, promosi jabatan dan hal-hal lainnya yang dapat memotivasi pegawai dan memacu peningkatan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Kabupaten Morowali Utara.
2. Dengan motivasi yang tinggi maka tercipta suasana kerja yang nyaman yang kemudian akan berdampak kepada komunikasi pegawai terhadap pegawai yang lainnya termasuk atasan, kreativitas dan inovasi pegawai meningkat serta hal-hal lainnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai akan terjadi peningkatan.
3. Kepada peneliti yang tertarik meneliti dibidang manajemen sumber daya manusia dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambah faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afni Can, & Yasri. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*, IV(1), 1-26.
- Aji, A. R. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo*. Yogyakarta.
- Antoni:Yusak. (2015). *engaruh Orientasi Pasar, Intellectual Capital, Dan Orientasi Pembelajaran Terhadap Inovasi Studi Kasus Pada Industri Hotel Di JawaTimur*. Jakarta: international Research Journal Of Businnes Studies.
- Arikunto, S. (2003). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Asral Firdaus, R. (2018). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat*. Pasundan: repository@unpas.ac.id.
- Damayanti, R. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Palembang: Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan.
- Danar. (2020). *Organisasi*. Jakarta: Cryptowi Media Belajar.
- Darman. (2018). *Manajemen dan Organisasi*. Jakarta: www.theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com.
- Darmawan, R. (2015). Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kota Palu. *e-journal Katalogis*, III(5), 205-214.
- Dela, & Anggun:Anggria. (2015). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Di Goro Assalam Surakarta*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta,.
- Devita, M. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di restaurant alpha hotel Pekanbaru. *JOM Fisip*, 4(2).
- Fahmi, I. (2014). *Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi dan Kasus*. Jakarta: Alfabeta.
- Gani, I., & Amalia, S. (2018). *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Yogyakarta: CV Andi.
- Ghozali, I. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.

- H. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan, I. (2002). *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya Edisi Pertama*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasan, M. I. (2002). *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- <https://goenable.wordpress.com/>. (2015). *Tipe inovasi organisasi*. Jakarta: Learning Is The Jouerny Life.
- Icha, Y. (2019, Desember 13). *Komitmen Organisasi – Pengertian, Manfaat, Bentuk, Indikator Dan Faktornya Lengkap*. Retrieved from <https://www.ruangguru.co.id/pengertian-komitmen-organisasi-manfaat-bentuk-indikator-dan-faktornya-lengkap/>
- Istiqomah, I. W. (2008). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap keinginan berpindah auditor pada kantor akuntan publik (KAP) di Jawa Timur. *Neliti*.
- Jailani, M. (2012, Desember). Kredibilitas Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Lahan dan Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma*, I(3), 402-419.
- Kanada:Kurniawan. (2015). *Pengertian Manajemen organisasi*. Jakarta: [www.projasa.com](http://www.projasa.com).
- Luthan, F. (2006). *Perilaku Organisasi (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan pertama*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, III(1), 1-9.
- Nenny Anggraeni. (2012). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. *Jurnal Universitas Pendidikan Indonesia*, XI(2), 54-74.
- Oksowela, T. (2012). *Tesis Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Tata Kota Bandar Lampung*. Lampung: Digital Repository UNILA.
- P Robbins, S., & Timothy A. (2013). *Organizational Behavior 15th*. New Jersey: Pearson Education, Inc., publishing as Prentice Hall.
- Pendidikan2, D. (2020, Januari 29). *Komitmen Organisasi*. Retrieved from [https://www.dosenpendidikan.co.id/komitmen-organisasi/#Indikator\\_Komitmen\\_Organisasi](https://www.dosenpendidikan.co.id/komitmen-organisasi/#Indikator_Komitmen_Organisasi)
- Pratiwi, P. (2017). *Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Anugrah Utama Lestari (AUL) Bandung*. Pasundan: Repositiry Univ. Pasundan.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Prawitasari, S. Y. (2011). Analisis SWOT Sebagai Dasar Perumusan Strategi Pemasaran Berdaya Saing. *Jurnal Undip*.
- Rahmadaningtyas, F. (2016). *Thesis Hubungan Big Five Personality dengan Komitmen Organisasi di PT Varia Usaha Beton Waru*. Surabaya: Digital Library UIN Sunan Ampel.
- Ramadona, R. (2017). *Pengaruh Komunikasi dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Pada PT X Bandar Lampung*. Bandar Lampung: Repository Univ. Darmajaya.
- Ranty Sapitri. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Jom FISIP*, III(2), 1-13.

- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi PT Indeks*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Rumpak, A. D. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan Pada Bank Indonesia Institute. *e-journal IBM ASMI*, 1-32.
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sopiah. (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi Serta Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI Offset.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suharsono, & Dwiantara, L. (2013). *Komunikasi Bisnis: Peran Komunikasi Interpersonal dalam Aktivitas Bisnis*. Yogyakarta: CAPS.
- Suhendra. (2015). *Analisis dan perancangan sistem informasi akuntansi penerimaan dan pengeluaran kas pada Business Centre UIN Malang*. Malang: etthesis UIN Malang.
- Tanuwiwobo, M., & Setiawan, R. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Lestari Purnama Perkasa. *jurnal AGORA, III(2)*, 60-69.
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019, Juli). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi, II(2)*, 18-30