

Hubungan Antara Motivasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai melalui Komunikasi di Kecamatan Tellu Siattinge Kabupaten Bone

Author

Asri Wahyudi¹, Rina², Hafipah³

Email

¹asriwahyudi.aw@gmail.com, ²rinajanny78@gmail.com, ³hafipah.sdr@gmail.com

Afiliasi

Magister Ilmu Manajemen, STIM LPI Makassar¹, STIM LPI Makassar^{2,3}

Abstrak: Penelitian ini membahas mengenai hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai melalui komunikasi di Kecamatan Tellu Siattinge Kabupaten Bone. Hal penting yang dikaji dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai melalui komunikasi. Penelitian ini merupakan Jenis penelitian kuantitatif korelasional. Dalam penelitian ini, pengukuran konstruk dan hubungan-hubungan antar variabel dilakukan dengan teknik multivariat Structural Equation Modelling (SEM)-PLS. Sampel yang diambil dari populasi betul-betul representative (mewakili) berjumlah 112 responden menggunakan teknik pengumpulan data melalui penyebaran angket dan dokumentasi. Data yang diperoleh diolah dengan metode statistik yaitu melalui analisis deskriptif, analisis kuantitatif, pengujian outer model dan pengujian inner model. Berdasarkan hasil penelitian bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai melalui komunikasi dan tidak ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai melalui komunikasi. Artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai melalui komunikasi di Kecamatan Tellu Siattinge Kabupaten Bone.

Kata Kunci: *Motivasi, Kepuasan Kerja, Komunikasi, Kinerja*

Pendahuluan

Era globalisasi saat ini menuntut keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan kompeten agar mampu menghasilkan kinerja yang baik sehingga organisasi akan tetap bertahan dalam persaingan yang semakin ketat. Kinerja merupakan faktor yang sangat menentukan untuk kelangsungan hidup ke depan suatu organisasi. SDM mempunyai peranan yang sangat penting dalam kinerja suatu organisasi. Untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan SDM yang berkualitas. SDM yang berkualitas akan berpengaruh pada kemajuan suatu organisasi. Untuk mendapatkan SDM yang berkualitas diperlukan komitmen organisasi untuk meningkatkan kemampuan pegawai yang dimiliki organisasi tersebut. Adanya pegawai maka semua aktivitas dan pekerjaan yang ada dalam organisasi dapat dilaksanakan, memiliki arti dan mempunyai manfaat bagi semua pihak, baik kepada orang-orang yang ada dalam organisasi maupun di lingkungan luar organisasi.

Aktivitas organisasi bisa berjalan dengan baik apabila didukung oleh unsur-unsur lain untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun unsur-unsur tersebut seperti kepemimpinan yang efektif, suasana lingkungan kerja yang kondusif, sarana dan prasarana kerja yang mendukung. Pegawai akan diberikan tugas sesuai bidang dan kemampuannya masing-masing. Tugas yang diberikan kepada pegawai itu bermacam-macam sesuai tingkatan dan golongan kerja. Adanya tugas yang diberikan

kepada pegawai, maka setiap pegawai wajib untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik.

Menyadari pentingnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya maka berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja tersebut. Kinerja yang baik tidak lahir begitu saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhinya salah satunya adalah motivasi dan kepuasan kerja dari seorang pegawai melalui komunikasi yang efektif. Komunikasi salah satu faktor yang berperang penting untuk mencapai sebuah tujuan utama kerja organisasi. Kepuasan kerja merupakan suasana batin yang menyenangkan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Apabila pekerjaan dilaksanakan dengan perasaan senang dan gembira maka akan mencapai hasil yang baik, yang pada akhirnya pelaksanaan tugas dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan. Komunikasi yang efektif akan menciptakan iklim kerja kantor yang sehat dan terbuka. Hal ini sangat penting guna memusatkan kreatifitas dan dedikasi pada pegawai kantor. Oleh karena itu sebuah organisasi dibutuhkan komunikasi yang lebih efektif.

Memahami realitas yang terjadi, sekiranya seorang pemimpin harus melakukan komunikasi terhadap bawahannya agar instansi tersebut tidak kaku dan menghindari terciptanya pola hubungan dengan pegawai yang harus mengandalkan kekuasaan, sebaliknya perlu mengedepankan kerja sama fungsional perlu menciptakan keadaan yang membuat semua pegawai percaya diri dan menghindarkan diri dari suka menyalahkan pegawai dan mampu memberikan semangat motivasi kerja pegawai. Motivasi dapat dinilai sebagai daya dorong yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Dari beberapa pandangan tentang motivasi semuanya diarahkan pada munculnya dorongan untuk mencapai tujuan. Dalam kaitan dengan kepemimpinan kepala camat yang ingin menggerakkan pegawai untuk mengerjakan tugasnya haruslah mampu memotivasi pegawai tersebut sehingga pegawai akan memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk mencapai hasil yang maksimal.

Martoyo (2017: 115) mengemukakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, menurut J. Ravianto dalam Martoyo adalah atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi oleh sistem kebutuhannya. Menurut Woodworth dan Marques (dalam Shaleh, 2004: 97) motif adalah suatu tujuan jiwa yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu dan untuk tujuan-tujuan tertentu terhadap situasi di sekitarnya. Motivate (motivasi) merupakan dorongan untuk bergerak ke arah sesuatu yang diinginkan atau diharapkan. Motivasi akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia, sehingga akan berpengaruh terhadap persoalan gejala kejiwaan, perasaan dan juga emosi, untuk kemudian melakukan sesuatu. Semua ini didorong karena adanya tujuan, kebutuhan dan keinginan. Berdasarkan teori tersebut, dapat dipahami bahwa memberikan motivasi terhadap pegawai berarti menggerakkan pegawai untuk melakukan sesuatu atau ingin melakukan sesuatu. Pegawai juga dipengaruhi oleh dorongan dalam diri individu dan dari luar individu, dorongan yang dimaksud disini adalah kepuasan kerja.

Martoyo (2007: 142) mengemukakan kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologi yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan kerja pegawai menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, adanya kepuasan dalam bekerja dapat memberikan peranan dalam upaya peningkatan prestasi kerja di kantor kecamatan yang akan berdampak pada upaya perbaikan dan peningkatan kualitas pelayanan masyarakat. Ketercapaian sebuah tujuan organisasi berhubungan dengan kepuasan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dimana kepuasan kerja dapat memicu pencapaian prestasi kerja, kepuasan kerja pegawai berdampak pada prestasi kerja, disiplin, kualitas kerjanya. Kepuasan kerja dan motivasi kerja merupakan dua hal yang berbeda, tetapi keduanya memiliki hubungan atau

keterkaitan. Dalam hal ini Howell dan Dipboye memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Jadi untuk memperoleh motivasi kerja yang diinginkan maka kepuasan kerja harus ditingkatkan lebih baik, sistematis, berencana dan terus-menerus untuk mengimbangi kondisi dari lingkungan yang selalu membutuhkan tugas kerja yang cakup dan siap dalam menghadapi berbagai tantangan dan masalah-masalah yang timbul. Dengan demikian, motivasi kerja juga memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai saling memiliki hubungan serta saling mempengaruhi antara satu dengan yang lainnya.

Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil. Rivai (2005:203) mengemukakan kinerja ialah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawabnya. Lalu Seymour (dalam Cahyono dan Suharto, 2017:205) menjelaskan bahwa kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur atau dinilai. Dengan demikian, kinerja pegawai dalam suatu organisasi perlu diukur atau dinilai, agar dapat diketahui apakah kinerja pegawai itu baik atau buruk. Sebagai kepala pemerintahan kecamatan akan sangat berpengaruh untuk mewujudkan, mengarahkan sasaran tujuan agar berjalan secara efektif dan efisien terhadap pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat. Selain tingkat profesionalisme maka seorang pegawai secara profesi juga dituntut untuk memiliki kinerja yang cukup komprehensif, meskipun dapat dikemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang sangatlah kompleks. Sutermeister (2014:1) menggambarkan faktor-faktor tersebut diantaranya: latihan dan pengalaman kerja, pendidikan, sikap kepribadian, organisasi, para pemimpin, kondisi sosial, kebutuhan individu, kondisi fisik tempat kerja, kemampuan, iklim organisasi dan sebagainya. Sukmalana (2003:21) stabilitas dan motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang berinteraksi dengan kinerja.

Kecamatan Tellu Siattinge merupakan salah satu kecamatan yang terletak di bagian utara Kabupaten Bone yang berjarak sekitar 17 km dari kota Watampone. Kecamatan Tellu siattinge memiliki 2 Kelurahan dan 15 Desa, yang menjadi salah satu Ibu kota Kecamatan Tellu Siattinge ialah Kelurahan Tokaseng. Jarak ibu kota kecamatan ke masing - masing Desa/Kelurahan berkisar 3 km hingga 21 km. Luas Kecamatan Tellu Siattinge adalah 159,3 km² atau 3,49% dari luas wilayah Kabupaten Bone. Desa paling luas adalah Desa Waji dengan luas ± 15,32 km² dan yang terkecil adalah Kelurahan Tokaseng dengan luas ± 4,92 km². terdapat dua desa terletak di wilayah pantai, yaitu Desa Mattuanging dan Desa Lamuru, serta dua desa yang terletak di wilayah lereng gunung yaitu Desa Tajong dan Desa Lappae. Jumlah penduduk di Kecamatan Tellu Siattinge dapat dijabarkan yaitu 39.279 jiwa yang meliputi 2 kelurahan dan 15 Desa memiliki kepadatan penduduk 247 jiwa.

Salah satu permasalahan yang terjadi di setiap kantor yang berada di tingkat kelurahan maupun kantor desa di Kecamatan Tellu Siattinge Kabupaten Bone dengan permasalahan yang hampir di semua lembaga atau instansi pemerintahan adalah munculnya keluhan dan ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan kepada masyarakat yang tidak maksimal seperti pelayanan KK, KTP/E-KTP, IMB, Akta Kelahiran dan sebagainya. Aparatur di tingkat kecamatan yang merupakan perpanjangan tangan dari kebijakan dan pelayanan Bupati di tingkat Kecamatan harus siap melayani masyarakat serta memahami kondisi daerah yang dipimpinnya. Ketika di tingkat kecamatan belum mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakatnya, tentu akan berdampak kepada citra kepala daerah yang ditingkat atas

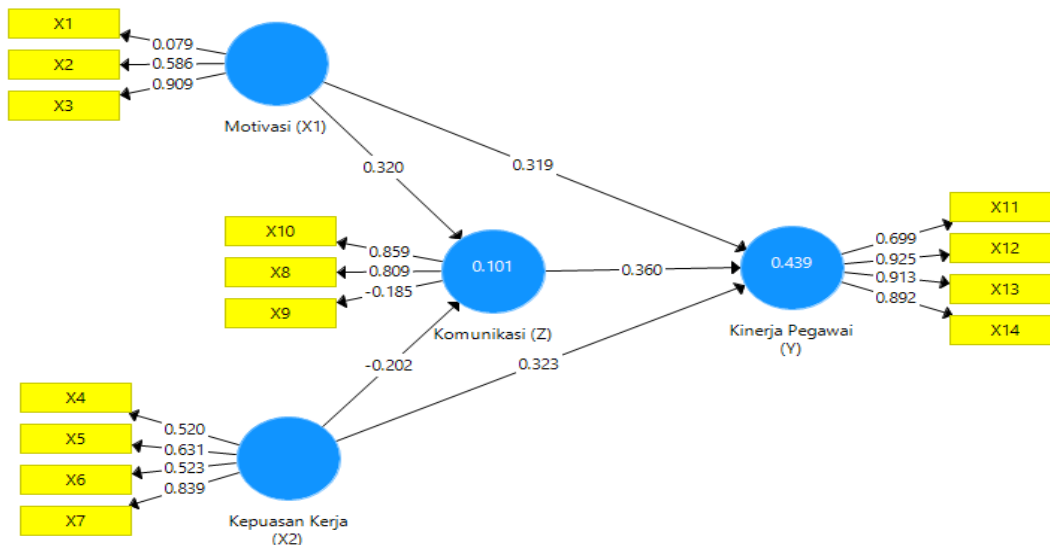
Metode Penelitian

lokasi penelitian ini meliputi kelurahan dan desa di Kecamatan Tellu Siattinge Kabupaten Bone Provinsi Sulsel. Sedangkan waktu penelitian ini mulai dari bulan september sampai dengan bulan November 2021. populasi yang menjadi objek dalam penelitian ini, yaitu seluruh pegawai di Kecamatan Tellu Siattinge sebanyak 199 orang pegawai yang terdiri dari 87 orang laki-laki dan 112 orang perempuan yang tersebar di dua kelurahan dan 15 desa. Sampel yang diambil adalah 112 responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. data primer adalah data yang dapat di kumpulkan atau di peroleh langsung oleh peneliti atau sumbernya dengan menggunakan metode pengumpulan data yang sesuai. Sedangkan data sekunder adalah data yang secara tidak langsung dikumpulkan atau tidak di usahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti, data skunder juga berupa dokumen-dokumen.

Pengumpulan data dengan terjun langsung ke lapangan atau lokasi penelitian, dalam hal ini di Kecamatan Tellu Siattinge Kabupaten Bone untuk mendapatkan data yang diperlukan dengan menggunakan metode Kuesioner dan Dokumentasi. Analisis dilakukan dengan cara membahas hasil kuesioner yang telah diolah, baik dengan menggunakan analisa deskriptif maupun dengan menggunakan analisa kuantitatif. Dalam penelitian ini, pengukuran konstruk dan hubungan-hubungan antar variabel dilakukan dengan Teknik multivariat Structural Equation Modelling (SEM)-PLS

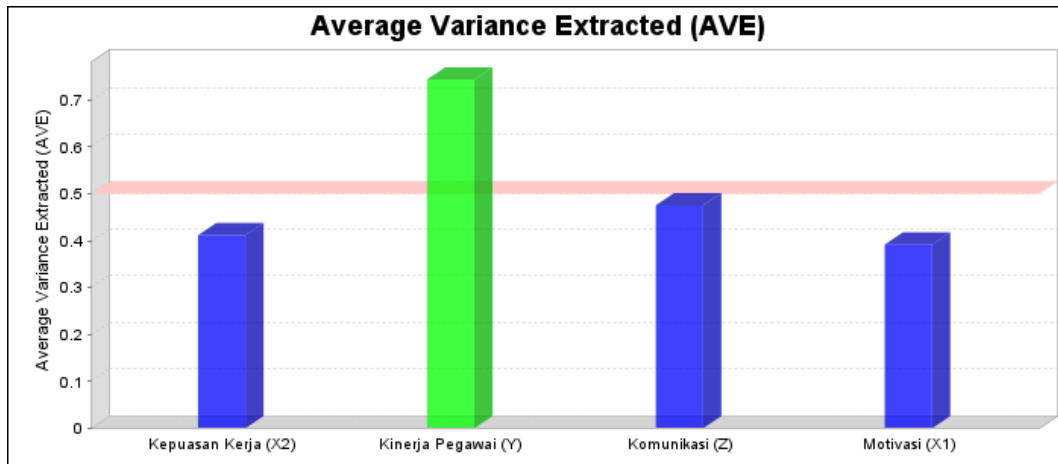
Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup (Chin dalam Ghozali, 2014), sehingga dalam penelitian ini digunakan batas nilai loading factor 0,5. Tabel 5.5 menunjukkan nilai loading factor dengan signifikansinya. masih ada indikator sudah signifikan, tetapi masih belum memenuhi syarat untuk nilai loading factor di atas 0,5, sehingga akan dieliminasi untuk indikator X1 pada variabel motivasi, indikator X4 pada variabel kepuasan kerja, indikator X9 pada variable komunikasi, sedangkan untuk konstruk model awal ditunjukkan pada Gambar berikut:



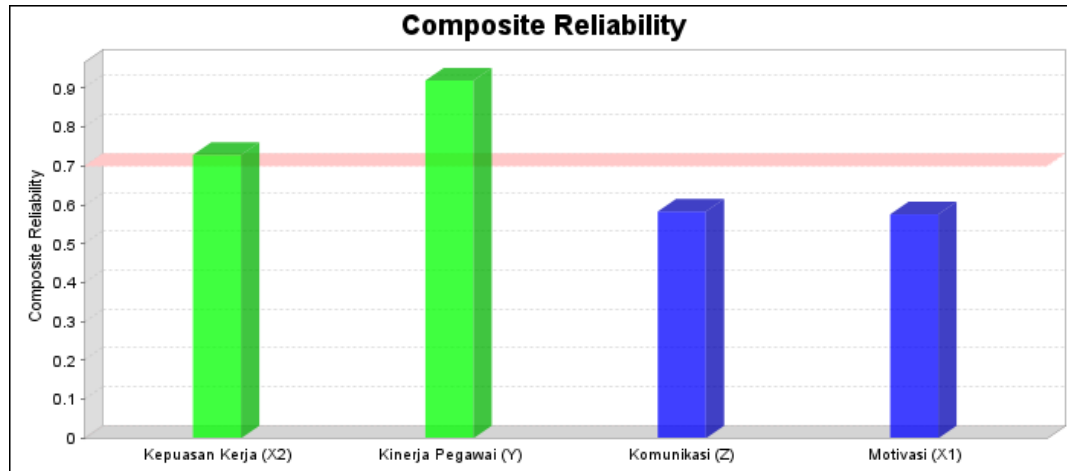
Gambar 1. Konstruk Tahap Awal

Nilai AVE yang digunakan untuk uji validasi dapat di lihat pada gambar berikut:



Gambar 2 menunjukkan bahwa untuk uji validasi pada tahap awal ini masih belum memenuhi kriteria, karena ada 3 variabel yang nilai AVE-nya masih kurang dari 0,5, yaitu pada variabel kepuasan kerja, komunikasi dan motivasi.

Nilai composite reliability yang digunakan untuk uji reliabilitas ditunjukkan pada Gambar 3 berikut:



Gambar 3. Nilai Composite reability

Gambar 3 menunjukkan bahwa untuk uji reliabilitas pada tahap awal ini masih belum memenuhi kriteria, karena ada 2 variabel yang nilai masih kurang dari 0,7, yaitu pada variabel komunikasi dan motivasi. Hasil uji validitas dan reliabilitas ini akan dijadikan acuan untuk mengeliminasi indikator yang nilai loading factor paling kecil.

Pembahasan

Hubungan antara Motivasi dengan Komunikasi di Kec. Tellu Siattinge Kab. Bone

Jika kita melihat pembahasan pada subbab sebelumnya yaitu pada nilai f-square motivasi terhadap komunikasi, nilai t-value dan juga melihat table 1 bisa dijelaskan bahwa motivasi mempunyai hubungan positif yang tergolong cukup dan signifikan dalam membangun komunikasi di dalam organisasi. Koefisien path yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin baik pemberian motivasi maka semakin baik hubungan komunikasi di dalam organisasi. Sehingga bisa dijadikan salah satu pertimbangan, jika pimpinan ingin meningkatkan komunikasi di dalam organisasi, pimpinan harus lebih meningkatkan pemberian motivasi kepada para pegawai.

Tabel 1. Hubungan antara Motivasi dengan Komunikasi

Variabel	F-Square	T-Value	Path Coefficients
Motivasi+Komunikasi -> Kinerja Pegawai (Y)	0.162	2.095	0.282

Sumber: Olah Data 2021

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, salah satunya adalah komunikasi yang baik dengan organisasi. Menurut Rajh (2012:98), komunikasi internal memberikan peran yang sangat penting dalam pelaksanaan semua praktik motivasi ideal dalam organisasi. Komunikasi yang efektif telah membantu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan di perusahaan. Mendukung pernyataan itu, Muchlas (2014:65) menjelaskan, komunikasi juga memunculkan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan hal-hal yang perlu mereka lakukan, bagaimana mereka perlu melakukan, dan hal-hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komunikasi di Kec. Tellu Siattinge Kab. Bone

Pada subbab sebelumnya telah dibahas nilai nilai f-square kepuasan kerja terhadap komunikasi, nilai t-value dan juga melihat tabel 2 bisa dijelaskan bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai hubungan positif yang tergolong lemah dan tidak signifikan dalam membangun hubungan komunikasi.

Tabel 2. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komunikasi

Variabel	F-Square	T-Value	Path Coefficients
Kepuasan Kerja (X2) -> Komunikasi (Z)	0.005	0.766	-0.075

Sumber: Olah Data 2021

Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Yahya (2018:7) yang dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas yaitu komunikasi, iklim organisasi, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan. Secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan positif sementara variabel lainnya tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel komunikasi mempunyai pengaruh yang dominan mempengaruhi kepuasan kerja.

Hubungan antara Komunikasi dengan Kinerja Pegawai di Kec. Tellu Siattinge Kab. Bone

Melihat nilai f-square dan nilai t-value komunikasi terhadap kinerja pegawai serta melihat tabel 3 bisa dijelaskan bahwa komunikasi mempunyai hubungan positif yang tergolong kuat dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Koefisien path yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin baik hubungan komunikasi maka semakin baik pula kinerja pegawai. Sehingga bisa dijadikan salah satu pertimbangan, jika pimpinan ingin meningkatkan kinerja pegawai, maka pimpinan harus lebih memperhatikan kembali hubungan komunikasi di dalam organisasi.

Tabel 3. Hubungan Komunikasi dengan Kinerja Pegawai

Variabel	F-Square	T-Value	Path Coefficients
Komunikasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.183	2.915	0.335

Sumber: Olah Data 2021

Sejalan dengan pendapat Wijayanti (2013:123), dengan komunikasi yang efektif antara manajer dan karyawan akan memberikan dampak positif yang menguntungkan perusahaan. Efektivitas dalam berkomunikasi perlu diterapkan dan ditingkatkan agar kinerja antar karyawan dapat lebih baik dari sebelumnya. Manajer yang bertanggung jawab atas kinerja karyawan. Namun, keberhasilan perusahaan menjadi tanggung jawab bersama antara manajer dan karyawan, sehingga efektivitas dalam berkomunikasi antara keduanya dapat dilakukan untuk melaksanakan tugas secara maksimal.

Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai di Kec. Tellu Siattinge Kab. Bone

Jika kita melihat Kembali nilai f-square dan nilai t-value motivasi terhadap kinerja pegawai serta melihat tabel 4 bisa dijelaskan bahwa motivasi mempunyai hubungan positif yang tergolong kuat dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Koefisien path yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin baik pemberian motivasi maka semakin baik pula kinerja pegawai. Sehingga bisa dijadikan salah satu pertimbangan, jika pimpinan ingin meningkatkan kinerja pegawai, maka pimpinan harus lebih memperhatikan kembali pemberian motivasi di dalam organisasi.

Tabel 4. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai

Variabel	F-Square	T-Value	Path Coefficients
Motivasi (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.162	2.095	0.282

Sumber: Olah Data 2021

Sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2005:67), beliau mengemukakan pendapatnya tentang arti motivasi yaitu “motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”. Motivasi kerja biasa disebut sebagai pendorong semangat kerja dan besarnya motivasi sendiri ikut menentukan besar kecilnya prestasi kerja dari karyawan itu sendiri.

Penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2015:89) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kec. Tellu Siattinge Kab. Bone

Jika kita melihat kembali nilai f-square dan nilai t-value kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai serta melihat tabel 5 bisa dijelaskan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan positif yang tergolong cukup dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Koefisien path yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kepuasan kerja maka semakin meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga bisa dijadikan salah satu pertimbangan, jika pimpinan ingin meningkatkan kinerja pegawai, maka pimpinan harus lebih memperhatikan kembali tingkat kepuasan kerja pegawai di dalam organisasi.

Tabel 5. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Variabel	F-Square	T-Value	Path Coefficients
Kepuasan Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.126	3.415	0.355

Sumber: Olah Data 2021

Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil penelitian, ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan. Hasil penelitian dilapangan mendukung Devi (2009). Hasil penelitian yang diperoleh adalah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin terpuaskan karyawan, maka karyawan akan semakin menunjukkan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, jika karyawan tidak merasa puas dalam bekerja, maka dalam dirinya akan timbul rasa malas, sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja. Keterkaitan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan juga dikemukakan oleh Ostroff (1992) ditunjukkan oleh keadaan perusahaan dimana karyawan yang lebih terpuaskan cenderung lebih efektif dari pada perusahaan-perusahaan dengan karyawan yang kurang terpuaskan. Siagian (2010: 296) mengemukakan bahwa kepuasan kerja tidak selalu menjadi faktor motivasional untuk berprestasi. Karena kepuasannya tidak terletak pada motivasinya, akan tetapi dapat terletak pada faktor-faktor lain, misalnya pada imbalan yang diperolehnya.

Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai melalui Komunikasi di Kec. Tellu Siattinge Kab. Bone

Jika kita melihat pembahasan sebelumnya, nilai t-value dan p value motivasi terhadap kinerja pegawai melalui variabel intervening komunikasi serta melihat tabel berikut:

Tabel 6. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai melalui Komunikasi

Variabel	T-Value	P-Value	Path Coefficients
Motivasi+Komunikasi -> Kinerja Pegawai (Y)	0.302	0.763	0.051

Sumber: Olah Data 2021

Dapat dijelaskan bahwa motivasi melalui variable intervening komunikasi tidak mempunyai hubungan positif dan tidak signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, meskipun secara langsung variabel motivasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap komunikasi maupun kinerja pegawai, namun tidak dapat dimediasi oleh variabel komunikasi. Hal ini terjadi karena pemberian motivasi yang baik sudah dapat berpengaruh secara langsung dalam meningkatkan kinerja pegawai tanpa adanya komunikasi. Sehingga komunikasi tidak dapat menjadi variabel intervening pada hubungan motivasi dengan kinerja pegawai.

Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai melalui Komunikasi di Kec. Tellu Siattinge Kab. Bone

Jika kita melihat pembahasan sebelumnya, pada nilai t-value dan p value kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui variabel intervening komunikasi serta melihat tabel 7 berikut:

Tabel 7. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai Melalui Komunikasi

Variabel	T-Value	P-Value	Path Coefficients
Kepuasan kerja+Komunikasi -> Kinerja Pegawai (Y)	1.708	0.088	-0.302

Sumber: Olah Data 2021

Dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja melalui variabel intervening komunikasi tidak mempunyai hubungan positif dan tidak signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, hal ini terjadi karena kepuasan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap komunikasi, sehingga komunikasi tidak mampu menjadi variabel intervening pada hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai, karena kepuasan kerja sudah berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Tiffin dalam Sutrisno (2015: 76) mengemukakan kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

Kesimpulan

Penarikan kesimpulan penelitian dirumuskan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya. Kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Hubungan antara motivasi dengan komunikasi di Kec. Tellu Siattinge Kab. Bone berada pada kategori signifikan dengan nilai t-statistik sebesar 2,195 dan nilai P value sebesar 0,029.
2. Hubungan antara kepuasan kerja dengan komunikasi di Kecamatan Tellu Siattinge Kab. Bone berada pada kategori tidak signifikan dengan nilai t-statistik sebesar 0,766 dan nilai P values sebesar 0,444.
3. Hubungan antara komunikasi dengan kinerja pegawai di Kecamatan Tellu Siattinge Kab. Bone berada pada kategori signifikan dengan nilai t-statistik sebesar 2,915 dan nilai P value sebesar 0,004.
4. Hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai di Kecamatan Tellu Siattinge Kab. Bone berada pada kategori signifikan dengan nilai t-statistik sebesar 2,095 dan nilai P value sebesar 0,037.

5. Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di Kecamatan Tellu Siattinge Kab. Bone berada pada kategori tidak signifikan dengan nilai t-statistik sebesar 3,415 dan nilai P values sebesar 0,001.
6. Hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai melalui komunikasi di Kecamatan Tellu Siattinge Kab. Bone berada pada kategori tidak signifikan dengan nilai t-statistik sebesar 0,302 dan nilai P value sebesar 0,763.
7. Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai melalui komunikasi di Kecamatan Tellu Siattinge Kab. Bone berada pada kategori tidak signifikan dengan nilai t-statistik sebesar -0,302 dan nilai P value sebesar 0,088

Saran

Berdasarkan hasil yang sudah didapatkan dari penelitian ini, beberapa rekomendasi disarankan oleh penulis, yakni:

1. Pihak Pemerintah di Kecamatan Tellu Siattinge Kab. Bone hendaknya terus berupaya untuk menjalin komunikasi organisasi yang lebih baik lagi agar tercipta iklim kerja organisasi yang kondusif yang dapat menunjang peningkatan kinerja pegawai.
2. Pihak Pemerintah di Kecamatan Tellu Siattinge Kab. Bone khususnya para Pimpinan agar terus memperhatikan tingkat motivasi kerja maupun kepuasan kerja pegawai, sebagai upaya dalam menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan organisasi.
3. Pihak Pemerintah di Kecamatan Tellu Siattinge Kab. Bone agar kiranya selalu memberi penghargaan diri pegawai akan merasa lebih dihargai supaya pegawai dapat lebih meningkatkan kinerja kerjanya.
4. Pihak Pemerintah di Kecamatan Tellu Siattinge Kab. Bone dapat memperhatikan jaminan kesejahteraan dan sarana pegawai agar kinerja pegawai lebih efektif dan lebih memperlancar hubungan antara sesama pegawai untuk meningkatkan kerja maksimal pegawainya.

Referensi

- Arifin, Tahir. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Deepublish, 2014.
- Arikunto, Suharismi. Manajemen Penelitian. Cet. XI; Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- As'ad, Moh. Psikologi Industri Edisi Ke-empat. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta, 2018.
- Azwar, Saifuddin. Reliabilitas dan Validitas. Cet. III; Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017.
- Bungin, Burhan. Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial lainnya. Cet. VIII; Jakarta: Kencana, 2014.
- Cangara, Hafied. Pengantar Ilmu Komunikasi. Cet. XII; Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017.
- Farida, Umi dan Sri Hartono. Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ponorogo: Umpo Press, 2016.
- Farland, Andrew Mc. "Certain Old Chinese Notes or Chinese Paper Money a Communication Presented to the American Academy of Arts and Sciences," dalam Ignasius Wursanto, eds, Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Cet. I; Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2016.
- Goldhaber, Gerald M. "Organizational Communication," dalam Arni Muhammad, eds. Komunikasi Organisasi (Cet. XIII; Jakarta: Bumi Aksara, 2017
- Haedar. Pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Finansial Multi Finance Cabang Palopo, Prosiding Seminar Nasional, Vol 3, No. 1.2017.
- Ivancevich, dkk. Organizational Behavior and Management. New York: McGraw-Hill Companies, 2017
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. Depok: Rajawali Pres, 2017.
- Komala, Lukiati. Ilmu Komunikasi. Widya Padjajaran, 2009.
- Malhotra, N.K. (2004). Riset Pemasaran, Pendekatan Terapan. Edisi Bahasa Indonesia, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. Psikologi Perusahaan. Bandung: Trigenda Karya, 2015.
- Marliani, Sari. Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Karawang, Jurnal Buana Akuntansi, Vol. 1, No.1, 2016.
- Martoyo, Susilo. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2017.
- Martoyo. Produktivitas dan Manusia Indonesia. Jakarta: Universitas Indonesia UI-Press, 2011.
- Morissan. Teori Komunikasi: Komunikator, Pesan, Percakapan, dan hubungan (Interpersonal). Cet. I; Bogor: Ghalia Indonesia, 2013.
- Muhammad, Arni. Komunikasi Organisasi. Cet. XIII; Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Mukminin, Amirul. Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan. Yogyakarta: UNY Press, 2019.
- R. Wayne Pace dan Don F. Faules. Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan, ed. Deddy Mulyana. Cet. IX; Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015.
- Riswandi. Ilmu Komunikasi. Cet. I; Yogyakarta: Graha Ilmu, 2017.
- Rivai, Viethzal dan Deddy Mulyadi. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers, 2019.
- Robbins, Stephen P. Perilaku Organisasi, Terj. Benyamin Molan. Cet. II; Jakarta: PT Indeks, 2007.
- Robbins, Stephen P. Perilaku Organisasi: Jilid I. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia, 2010.
- Seiler, William J. "Introduction to Speech Communication," dalam Arni Muhammad, eds. Komunikasi Organisasi. Cet. XV; Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Shannon, Claude E. dan Warren Weaver. "The Mathematical Theory of Communication," dalam Hafied Cangara, eds. Pengantar Ilmu Komunikasi. Cet. XII; Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.
- Siagian, Sondang. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Sugianto, Model-model pembelajaran inovatif. Surakarta: Yuma Pustaka 2010.
- Sugiyono, Statistika untuk Penelitian. Cet. XXIX; Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Cet. XXIV; Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan saefullah. Pengantar Manajemen. Cet. VIII; Jakarta: Prenamedia Group, 2014.
- Supardi. Kinerja Pegawai. Cet. I; Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Suryani dan Hendryadi, Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam. Cet. II; Jakarta: Kencana, 2016.
- Sutrisno, Edy. Budaya Organisasi. Cet. III; Jakarta: Kencana, 2013.
- Sutrisno, Edy. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2015.
- Tewal, Bernhard, dkk. Perilaku Organisasi. Bandung: CV. Parta Media Grafindo, 2017.
- Wexley, Kenneth N. dan Gary A. Yukl. "Organizational Behavior and Personnel Psychology," dalam Ignasius Wursanto, eds. Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Cet. I; Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2005.
- Wibowo. Perilaku dalam Organisasi. Cet. V; Depok: Rajawali Pers, 2017.
- Wijaya, Candra. Perilaku Organisasi. Medan: LPPPI, 2017.