

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis atau sebuah perusahaan, karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dan di kelola dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Kepuasan Kerja merupakan Kondisi psikis yang menyenangkan yang dapat dirasakan oleh karyawan atau pegawai (Pekerja) dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi secara baik. Afandi, 2018 : 74 Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Pada jaman sekarang kepuasan kerja pegawai harus sangat diperhatikan oleh setiap perusahaan karena kepuasan kerja akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian yang ingin di capai oleh perusahaan. Apabila pegawai tidak merasa puas dalam bekerja maka kinerja pegawai akan berkurang, sehingga perusahaan sulit untuk mencapai tujuannya, sedangkan apabila pegawai merasa puas dalam bekerja maka pegawai akan menunjukkan kinerja terbaiknya dan hal ini akan sangat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan.

Pegawai merupakan unsur utama sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai peranan yang menentukan bagi keberhasilan jalannya suatu organisasi/pemerintah. Salah satu kunci keberhasilan dari suatu instansi adalah 2 tingkat kepuasan kerja, tingkat kepuasan kerja pegawai yang secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan. Berikut terdapat 6 faktor yang menjadi penentu kepuasan kerja bagi para pegawai di perusahaan, yaitu meliputi: Tugas atau pekerjaan yang dilakukannya, Gaji, Peluang untuk mendapatkan promosi dalam jenjang karir, Supervisi, Rekan kerja, Lingkungan kerja yang bersih dan menyenangkan.

Motivasi adalah kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan Daft (2010:373). Antonio dan Sutanto (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan perilaku pekerja. Perilaku pekerja yang menunjukkan semangat kerja dapat membuat pegawai bekerja secara maksimal. pegawai yang bermotivasi tinggi akan merasa lebih bahagia dan lebih bersedia untuk bekerja bagi organisasi (Bemana et al., 2013). Menurut Arsyad (2011:323), suatu proses yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan disebut motivasi. Motivasi sangat memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai karena berdasarkan wawancara awal yang telah dilakukan, terdapat indikasi yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan karena motivasi kerja yang rendah. Hal tersebut timbul karena kurangnya motivasi kerja yang berasal dari diri sendiri maupun rekan kerja, terjadinya kejenuhan kerja yang menyebabkan karyawan tidak mempunyai gairah dalam menjalankan pekerjaannya karena merasakan pekerjaan yang membosankan dan jenis pekerjaan yang sama.

Komunikasi sebagai sarana dalam penyampaian maupun pembagian tugas dalam organisasi merupakan solusi terhadap menurunnya kepuasan kerja karena dengan komunikasi kita

dapat mempelajari perilaku seseorang (Madlock, 2008). Brahmasari (2012) dalam penelitiannya menyatakan komunikasi sebagai suatu pertukaran informasi. Ali dan Haider (2012) interaksi yang baik antar anggota akan menghasilkan komunikasi efektif. Disamping indikasi rendahnya motivasi, juga terdapat permasalahan lain yaitu komunikasi yang kurang efektif. Komunikasi yang kurang efektif antar rekan kerja, jika salah satu pegawai melimpahkan pekerjaannya kepada rekan kerja lainnya dan hasilnya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan atasan maka pegawai tersebut akan saling menyalahkan. Permasalahan tersebut akan mengakibatkan adanya konflik yang berkepanjangan antar sesama pegawai yang timbul akibat komunikasi yang tidak dapat berjalan dengan efektif

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai. Setiap organisasi sebaiknya berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai nya dengan memberikan program kompensasi yang adil dan layak serta kompetitif. Handoko (2001: 155) menyatakan pemberian kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kompensasi bisa dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga pegawai merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sarana bersama manajemen (Rachmawati, 2008:143). Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai dapat memberikan manfaat jangka panjang dan pendek perusahaan karena kompensasi berfungsi dan bertujuan untuk ikatan kerjasama perusahaan dengan pegawai, peningkatan kepuasan kerja, pengadaan yang efektif, memotivasi, menjaga stabilitas pegawai, menjaga kedisiplinan pegawai, penghindaran serikat buruh dan pengaruh intervensi pemerintah

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional disingkat BKKBN adalah Lembaga Pemerintah Non kementerian yang berada di bawah dan bertanggung jawab

kepada Presiden melalui Menteri Kesehatan. BKKBN mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana.

Sebagai salah satu lembaga pemerintah yang bergerak di bidang keluarga berencana dan keluarga sejahtera, Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (dahulu Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional), disingkat BKKBN, bertugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang keluarga berencana dan keluarga sejahtera yang memiliki visi dan misi menjadi lembaga yang handal dan dipercaya dalam mewujudkan penduduk tumbuh seimbang dan berkualitas. BKKBN Medan Sumatera Utara memiliki permasalahan yang umum seperti halnya kepuasan kerja pegawai nya.

Dalam beberapa waktu terakhir ini BKKBN Sumut mengalami penurunan pada kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari para pegawai dimana pada saat melakukan prasurvey peneliti bertanya kepada beberapa pegawai dan para pegawai yang ditanya menjawab bahwa para pegawai mengalami penurunan terhadap kepuasan kerja mereka. Hal ini dikarenakan kurangnya efektivitas dan efisiensi lingkungan kerja yang memadai, motivasi yang diberikan oleh pimpinan perusahaan kepada para pegawai, komunikasi yang kurang baik antar sesama pegawai, serta pemberian kompensasi yang kurang tepat untuk para pegawai yang bekerja.

Oleh karena itu, motivasi kerja karyawan, komunikasi kerja karyawan, dan kompensasi terhadap karyawan akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Perusahaan tidak akan berjalan dengan baik apabila karyawan tidak mengalami kepuasan dalam bekerja dan apabila pengelolaan dalam motivasi, komunikasi, dan kompensasi karyawan tidak di kelola dengan sebaik-baiknya.

Masalah yang berkaitan dengan motivasi yaitu kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan berupa semangat dalam bekerja, ini terlihat dari pegawai yang kurang memiliki motivasi dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan lembaga, banyak karyawan yang kurang percaya diri serta masih banyak karyawan yang kurang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya, kurangnya kesadaran pegawai untuk bekerja secara profesional dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Masalah yang berkaitan dengan komunikasi yaitu kurangnya komunikasi yang baik antar sesama karyawan sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, terkadang berkomunikasi dengan nada tinggi atau dengan cara yang berbeda dapat diartikan lain oleh orang lain, sehingga muncullah kesalahan pemahaman tersebut sehingga para pegawai masih merasa kurang puas dengan kinerjanya. Komunikasi antara pegawai belum berjalan dengan baik, hal ini terlihat dari jarang pegawai diajak berdiskusi, rapat-rapat, dan tidak adanya forum untuk menyampaikan keluhan pegawai.

Masalah yang berkaitan dengan kompensasi yaitu perusahaan memberikan kompensasi yang kurang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai sehingga pegawai merasa kurang puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Kemudian ada beberapa pegawai yang merasa terbebani dengan pekerjaan namun mendapat kompensasi yang kurang memuaskan dan hal tersebut membuat pegawai menjadi kurang semangat dalam bekerja.

Berdasarkan hal di atas, maka peneliti melakukan suatu prasurvey secara random terhadap 30 pegawai yang bekerja di BKKBN Medan yang dilakukan dengan cara membagikan kuesioner prasurvey secara langsung kepada 30 pegawai yang bekerja di BKKBN. Hasil dari penyebaran kuesioner yang dilakukan dapat dilihat di bawah ini

Tabel 1.1

Survey Awal Mengenai Motivasi

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah motivasi yang diberikan oleh pimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor BKKBN Sumut?	25	5
2	Apakah pimpinan perusahaan sering memberikan motivasi kerja terhadap pegawai yang bekerja di BKKBN Sumut?	23	7

Sumber: Pra survey, data diolah peneliti (2022)

Dari tabel 1.1 peneliti melakukan pra survey terhadap 30 orang pegawai di BKKBN Sumut, dengan memberikan pertanyaan terbuka mengenai ”apakah motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor BKKBN Sumut?”, “apakah pimpinan perusahaan sering memberikan motivasi kerja terhadap pegawai yang bekerja di BKKBN Sumut?”. Dapat dilihat dari tabel di atas, rata-rata responden memberikan jawaban “Ya”. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi yang diberikan oleh pimpinan sangat berpengaruh terhadap kepuasa kerja para pegawai.

Tabel 1.2

Survey Awal Mengenai Kompensasi

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor BKKBN Sumut?	24	6
2	Apakah perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan jabatan dan pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai?	20	10

Sumber: Pra Survey, data diolah peneliti (2022)

Dari tabel 1.2 peneliti melakukan pra survey terhadap 30 orang pegawai di BKKBN Sumut, dengan memberikan pertanyaan terbuka mengenai ”apakah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor BKKBN Sumut?”, “apakah

perusahaan sering memberikan kompensasi yang sesuai dengan jabatan dan pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai?”. Dapat dilihat dari tabel di atas, rata-rata responden memberikan jawaban “Ya”. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang diberikan oleh pimpinan dan perusahaan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja para pegawai.

Tabel 1.3

Survey Awal Mengenai Komunikasi

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah komunikasi yang terjadi di perusahaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor BKKBN Sumut?	22	8
2	Apakah komunikasi yang terjadi antar pegawai atau dengan pimpinan di kantor BKKBN Sumut sudah berjalan dengan baik?	21	9

Sumber: Pra Survey, data diolah peneliti (2022)

Dari tabel 1.3 peneliti melakukan pra survey terhadap 30 orang pegawai di BKKBN Sumut dengan memberikan pertanyaan terbuka mengenai “apakah komunikasi yang terjadi di perusahaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor BKKBN Sumut?”, “Apakah komunikasi yang terjadi antar pegawai atau dengan pimpinan di kantor BKKBN Sumut sudah berjalan dengan baik?”. Dapat dilihat dari tabel di atas, rata-rata responden memberikan jawaban “Ya”. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi yang terjadi di perusahaan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja para pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis lebih tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai motivasi, kompensasi, komunikasi, dan kepuasan kerja serta mengkaji persoalan tersebut secara mendalam, yang kemudian dituangkan dalam bentuk karya ilmiah skripsi dengan tema “ **Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di BKKBN Sumatera Utara.**

B. RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di BKKBN JL. Gunung Krakatau Medan.
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di BKKBN JL. Gunung Krakatau Medan.
3. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai di BKKBN JL. Gunung Krakatau Medan.

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di BKKBN JL. Gunung Krakatau Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di BKKBN JL. Gunung Krakatau Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai di BKKBN JL. Gunung Krakatau Medan.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu untuk memberikan informasi atau masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai nya baik dalam hal motivasi, pemberian kompensasi, dan komunikasi antar pegawai sehingga meningkatkan kesuksesan dimasa akan datang.

2. Universitas HKBP Nommensen Medan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang pengaruh motivasi, kompensasi, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai dan penelitian ini diharapkan dapat menjadi refrensi atau bahan kajian bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan selanjutnya terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

3. Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat lebih menambah wawasan dan pengetahuan peneliti terutama tentang adanya pengaruh motivasi, kompensasi, dan komunikasi pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai di suatu perusahaan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 LANDASAN TEORI

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

Selain definisi di atas beberapa penulis mempunyai kesimpulan sendiri tentang pengertian dari kepuasan kerja, berikut ini penjelasannya :

1. Mila Badriyah (2015) mengartikan kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan pegawai terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.
2. Newstrom mempunyai pendapat yang berbeda tentang kepuasan kerja, “job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work”. Kepuasan kerja berarti perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami seorang pegawai saat bekerja.
3. Keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Pengertian Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya, Taufik Noor Hidayat (104263213).

2.1.2 Manfaat Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan kerja pegawai dapat mendatangkan sejumlah manfaat untuk perusahaan.

Adapun beberapa manfaatnya sebagai berikut:

1. Meningkatkan Produktivitas

Seorang pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya, bisa dipastikan memiliki produktivitas kerja maksimal. Bila perusahaan Anda mampu menjaga kadar kepuasan kinerja untuk para pegawai, maka bukan tidak mungkin produktivitas seluruh divisi dapat terus meningkat dari hari ke hari.

2. Menumbuhkan Sikap Loyalitas

Rasa puas pegawai tumbuh karena kebutuhan emosional mereka terpenuhi. Lingkungan yang nyaman dan membantu perkembangan seorang pekerja akan menimbulkan kesenangan untuk bekerja dalam diri. Berangkat dari rasa senang tersebut, kesetiaan pegawai pun kian tumbuh. Alhasil, perusahaan akan memiliki para pekerja terbaiknya untuk jangka waktu yang lama.

3. Menurunnya Tingkat Ketidakhadiran

Jika pegawai tidak merasa nyaman dan tertekan dalam kantor, tentu keinginan untuk absen akan timbul. Akibatnya, pegawai akan berusaha untuk tidak hadir dengan berbagai alasan. Namun, bila perusahaan dapat memberikan lingkungan kerja yang positif, tentu pegawai akan betah berada di kantor. Alhasil, tingkat ketidakhadiran akan menurun.

4. Meningkatkan Pelayanan Perusahaan Pada Pelanggan atau Klien

Ketika perusahaan mampu memberikan lingkungan kerja yang kondusif, pegawai tentu dapat bekerja dengan lebih kolaboratif. Selain itu, kadar kepuasan kerja para pegawai pun kian

tumbuh. Pada akhirnya pegawai yang bekerja dalam bidang pelayanan juga akan semakin baik. Pada akhirnya, pelanggan pun puas dengan layanan perusahaan.

2.1.3 Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

1. Isi Pekerjaan

Kepuasan kerja mengenai isi pekerjaan atau juga disebut kepuasan mengenai pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan (Luthans, 2006). Umpan balik pekerjaan terhadap pekerjaan itu sendiri dan otonomi merupakan dua faktor motivasi utama yang berhubungan dengan pekerjaan. Karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan berhubungan dengan kepuasan kerja. Selain itu, terpenuhinya persyaratan kreatif kerja juga meningkatkan kepuasan kerja. Pekerjaan yang menantang dan menarik juga merupakan hal penting untuk munculnya kepuasan kerja. Hasil penelitian Belias et al., (2014) mengungkapkan bahwa isi kepuasan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Yanseen (2013) juga mengungkapkan hasil senada bahwa isi pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Manajemen

Kepuasan terhadap manajemen adalah sistem manajemen yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Aspek tersebut diindikasikan dari evaluasi kinerja dan dukungan manajemen. Hasil penelitian Tansel dan Gazioglu (2013) mengungkapkan bahwa manajemen yang kurang baik menjadi sumber utama tingkat kepuasan kerja yang rendah. Reza et al., (2015), Swarnalatha dan Sureshkrishna (2012) serta Parvin dan Kabir (2011) juga mengungkapkan faktor manajemen berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana atau lingkungan kerja fisik dimana sekelompok individu bekerja untuk mencapai suatu tujuan (Desa, et al., 2018:3). Kepuasan terhadap lingkungan kerja

adalah perasaan mengenai segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat memengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

4. Promosi

Kerja Promosi adalah pegawai menduduki posisi kerja yang lebih tinggi dan kompensasi yang tinggi pula. Penempatan pegawai ke hierarki yang lebih tinggi di organisasi tersebut biasanya juga mengarah kepada peningkatan tanggung jawab sekaligus kompensasi yang lebih tinggi pula (Malik et al., 2012). Promosi menjadi bagian vital dalam proses pengembangan karir di perusahaan. Promosi adalah konstituen dari sistem mobilitas perusahaan yang menawarkan bentuk penghargaan nyata dan status kepada pegawai, yang pada akhirnya akan berfungsi untuk meningkatkan atau menurunkan motivasi kerja pegawai (Rosenbaum, 1984). Kepuasan terhadap promosi kerja adalah perasaan pegawai mengenai kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Pendapat hampir senada dikemukakan oleh Heery dan Noon (2001) bahwa promosi berarti mendapatkan status tinggi di tempat kerja dengan melakukan pekerjaan yang efektif, serta secara umum akan meningkatkan status, posisi dan remunerasi pegawai dalam perusahaan. Hasil penelitian Belias et al., (2014) mengungkapkan promosi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Djamaan dkk (2013), Tanjeen (2013), Yanseen (2013), dan Hong et al., (2013) juga mengungkapkan hasil senada, bahwa promosi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Terdapat lima indikator kepuasan kerja menurut Rast& Tourani (2012), yaitu:

1. Kepuasan terhadap sifat pekerjaan

Sejauh mana pegawai merasa sesuai dengan sifat suatu pekerjaan sehingga seorang pegawai merasa bangga dalam melakukan pekerjaannya.

2. Kepuasan terhadap gaji

Pegawai merasa gaji yang dibayarkan jumlahnya sesuai dengan kontribusi yang dilakukan dalam pekerjaannya dan sama dengan gaji yang diterima orang lain dalam posisi yang sama.

3. Kepuasan terhadap pengawasan

Kompetensi atasan dalam melakukan pekerjaannya, baik dalam rangka pengawasan, pemberian arahan maupun bantuan teknis kepada bawahan.

4. Kepuasan terhadap peluang promosi

Adanya kesempatan bagi pegawai untuk dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi dengan berdasarkan kompetensi pegawai.

5. Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja

Sejauh mana rasa nyaman seorang pegawai dengan rekan kerjanya yang lain dalam melakukan pekerjaan.

2.1.5 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan atau penggerak tingkah laku yang ada dalam diri manusia untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Selain definisi di atas ada beberapa pengertian motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, yaitu :

1. Flippo dalam Hasibuan, (2011 ; 143) adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.
2. Sopiah (2008 : 169) motivasi adalah keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.
3. Fathoni (2006) adalah proses menggerakkan manusia, dan memberikan motivasi artinya proses untuk menggerakkan orang lain agar melakukan sesuatu sebagaimana yang diharapkan oleh penggerakannya atau yang mengarahkannya.

2.1.6 Tujuan Pemberian Motivasi

Tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2005), diantaranya:

- a.Mendoronggairah dan semangat kerja pegawai
- b.Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- c.Meningkatkan produktivitas pegawai.
- d.Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai.
- e.Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
- f.Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- g.Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h.Mempertinggi tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

2.1.7 Indikator Motivasi

Indikator-indikator motivasi menurut George & Jones (2005, p.175), yaitu:

1. Perilaku Pegawai

Bagaimana pegawai memilih cara berperilaku dalam bekerja di suatu perusahaan. Pegawai yang memiliki perilaku baik menunjukkan bahwa pegawai tersebut termotivasi untuk bekerja.

2. Usaha Pegawai

Usaha-usaha yang dilakukan oleh pegawai selama bekerja. Semakin keras usaha pegawai menandakan semakin tinggi motivasinya dalam bekerja dan melaksanakan tugas-tugasnya.

3. Kegigihan Pegawai.

Kemauan pegawai untuk terus bekerja walaupun adanya rintangan, halangan dan masalah dalam pekerjaannya. Semakin tinggi kegigihan pegawai dalam bekerja menunjukkan bahwa pegawai memiliki motivasi bekerja yang tinggi.

2.1.8 Pengertian Kompensasi

Menurut Desler dalam Yani (2012) kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau ganjaran mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaiannya mereka. Pengertian kompensasi menurut Handoko (2014:155) adalah “segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.

Menurut Mondy (2008:4) menyatakan bahwa kompensasi adalah “total seluruh imbalan yang diterima para pegawai sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan”. Kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai atas hasil dari pekerjaan yang dilakukan pegawai untuk mencapai tujuan yang diinginkan

Kompensasi menurut Rivai dan Sagala (2011:741) terdapat dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial merupakan imbalan yang diberikan

perusahaan kepada pegawai dalam bentuk uang. Kompensasi non finansial merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada pegawai bukan dalam bentuk uang, seperti hubungan antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan bawahan, adanya promosi, lingkungan kerja, serta kenaikan jabatan.

2.1.9 Jenis – Jenis Kompensasi

Menurut Yani (2012) jenis-jenis kompensasi dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu :

1. Kompensasi dalam bentuk finansial

Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya.

2. Kompensasi dalam bentuk non finansial

Kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk dipromosikan, mendapatkan jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan dilingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

2.1.10 Indikator Kompensasi

Dalam penelitian Maheswari, dan Lutvy, (2015) yang dikutip dari Mathis dan Jackson (2006) Indikator pengukuran kompensasi adalah :

1. Gaji, merupakan imbalan yang tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja.
2. Bonus, merupakan tunjangan tidak langsung yang diberikan kepada pegawai atas prestasi kerja secara penilaian relatif (relative assessment).
3. Insentif, merupakan tunjangan yang diberikan kepada pegawai di unit kerja tertentu atas pencapaian kinerjanya sesuai dengan kebijakan yang ditentukan oleh perusahaan.
4. Asuransi kesehatan/jiwa, merupakan pemberian jaminan kesehatan atau keselamatan kerja kepada pegawai.

2.1.11 Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan hubungan kerja atasan dan bawahan yang mana Hubungan tersebut sangat penting dalam suatu pekerjaan agar terjalin kerjasama yang baik terjalin oleh semua pihak dalam suatu perusahaan Siagian (1993: 235).

Dilihat pada permasalahan komunikasi yang kurang antara para pegawai dengan atasan menyebabkan konflik dalam bekerja, selain itu terjadi kesalahan komunikasi antara setiap bagian atau departemen, dilihat dari hasil kerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan atau departemen lain karena tidak adanya pengarahan yang jelas yang diberikan kepada pegawai tersebut. Ditunjukkan pada saat pembuatan dokumen bantuan sosial, format pada dokumen tersebut tidak sesuai dengan yang dibutuhkan oleh departemen lain, karena sebelumnya tidak ada

pemberitahuan mengenai perubahan format tersebut sehingga tugas yang diberikan tidak dapat diselesaikan sesuai harapan atasan ataupun departemen lain.

Komunikasi dapat bersifat formal dan informal. Komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi. isinya berupa cara kerja di dalam organisasi, produktivitas, dan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan dalam organisasi. misalnya: memo, kebijakan, pernyataan, jumpa pers, dan surat-surat resmi. Adapun komunikasi informal adalah komunikasi yang disetujui secara sosial. Orientasinya bukan pada organisasi, tetapi lebih kepada anggotanya secara individual.

2.1.12 Tujuan Komunikasi Dalam Organisasi

Ada empat tujuan komunikasi organisasi, yaitu:

1. Menyatakan pikiran, pandangan dan pendapat.

Memberi peluang bagi para pemimpin organisasi dan anggotanya untuk menyatakan pikiran, pandangan, dan pendapat sehubungan dengan tugas dan fungsi yang mereka lakukan.

2. Membagi informasi (information sharing).

Memberi peluang kepada seluruh aparatur organisasi untuk membagi informasi dan memberi makna yang sama atas visi, misi, tugas pokok, fungsi organisasi, sub organisasi, individu, maupun kelompok kerja dalam organisasi.

3. Menyatakan perasaan dan emosi.

Memberi peluang bagi para pemimpin dan anggota organisasi untuk bertukar informasi yang berkaitan dengan perasaan dan emosi.

4. Tindakan koordinasi.

Bertujuan mengkoordinasi sebagai atau seluruh tindakan yang berkaitan dengan tugas dan fungsi organisasi yang telah dibagi habis ke dalam bagian atau subbagian organisasi. Organisasi tanpa koordinasi dan organisasi tanpa komunikasi sama dengan organisasi yang menampilkan aspek individual dan bukan menggambarkan aspek kerja sama.

2.1.13 Indikator Komunikasi

Menurut Sutardji (2016: 10-11) ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu:

1. Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

2. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.

3. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

4. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

5. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dalam penelitian ini dapat digunakan untuk membantu penulis yang dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara variable indeventent dan devendent yang memiliki kesamaan dalam penelitian. Beberapa penelitian yang terkait dengan variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut

Tabel 2.1**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Utari (2005)	Pengaruh pemberian motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Pasar Kota Malang.	Dari hasil uji validitas dan reabilitas diketahui bahwa seluruh item dari masing masing variable menunjukkan angka yang valid dan reliable. Dari hasil regresi berganda diketahui bahwa pemberian motivasi mempunyai pengaruh kepada kepuasan kerja
2	Fauzia dan Harefa (2016)	Analisis komunikasi dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai pada badan penanaman modal dan promosi Sumatera Utara.	Komunikasi yang terjadi di badan penanaman modal dan promosi sumatera utara sudah terlaksana dengan baik. Adapun kepuasan kerja pegawai pada perusahaan tersebut sudah menunjukkan hasil yang maksimal. Selanjutnya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di badan penanaman modal dan promosi provinsi sumatera utara.
3	Sukarja dan Machasin (2015)	Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai dinas pendidikan Provinsi Riau.	Ditemukan bahwa faktor kepemimpinan, komunikasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan.. Adapun faktor kepemimpinan dan komunikasi hanya ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja.
4	Nanang Dwi Styawan (2009)	Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Bagian Produksi Home Industri dompet Mojowarno Jombang	Kompensasi Finansial langsung dan kompensasi Finansial tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian produksi Home Industri dompet Mojowarno Jombang
5	Novita dan Haryadi (2014)	Pengaruh Motivasi kerja dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja Perusahaan, Kebun Jeruk, West Jakarta	Motivasi kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 58.8%. Motivasi kerja Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 83.8%

Sumber: Data diolah penulis (2022)

2.3 Kerangka Berpikir

2.3.1 Hubungan Motivasi pada Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Utari (2005) dimana peneliti tersebut menyimpulkan bahwa Dari hasil uji validitas dan reabilitas diketahui bahwa seluruh item dari masing masing variable menunjukkan angka yang valid dan reliable. Dari hasil regresi bergnda diketahui bahwa pemberian motivasi mempunyai pengaruh kepada kepuasan kerja. Novita dan Haryadi (2014) dimana peneliti tersebut menyimpulkan bahwa Motivasi kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

2.3.2 Hubungan Kompensasi pada Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nanang Dwi Styawan (2009) dimana peneliti tersebut menyimpulkan bahwa kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan Novita dan Haryadi (2014) dimana peneliti tersebut menyimpulkan bahwa Motivasi kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

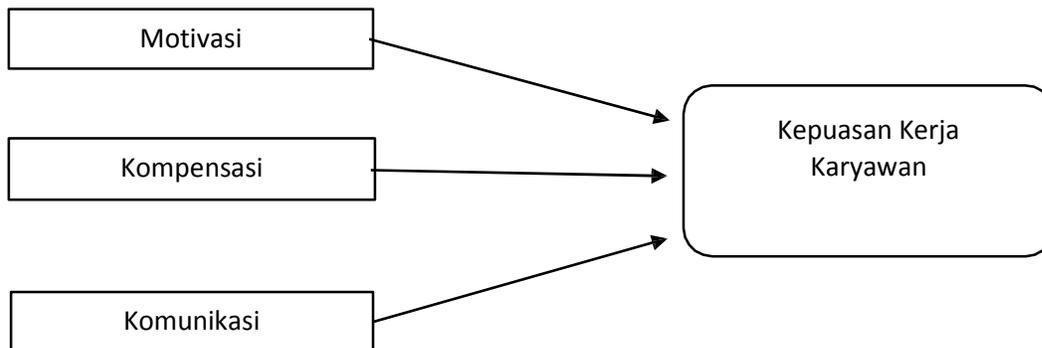
2.3.3 Hubungan Komunikasi pada Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fauzia dan Harefa (2016) dimana peneliti menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukarja dan Machasin (2015) dimana peneliti menyimpulkan bahwa faktor kepemimpinan dan komunikasi hanya ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 3 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai

Berdasarkan uraian masing-masing variabel di atas maka dapat dibangun kerangka berpikir sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan variabel-variabel dan data berupa informasi. Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang mewakili paham positivisme. Dimana desain yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BKKBN JL Gunung Krakatau Medan dan Penelitian ini dilakukan dari bulan Oktober 2021 sampai dengan selesai.

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018 : 80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada di BKKBN JL Gunung Krakatau Medan yang berjumlah 84 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018 : 81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Berdasarkan jumlah populasi tersebut karena jumlah populasi yang tidak sampai 100 orang maka Teknik Non Probability Sampling yang dipilih yaitu dengan Sampling Jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil.

Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh pegawai yang bekerja di BKKBN JL Gunung Krakatau Medan yaitu sebanyak 84 orang yang terdiri dari seluruh pegawai yang memiliki jabatan yang berbeda. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh (sensus) .

3.3.3 Teknik Sampling

Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel adalah menggunakan non probability sampling dengan sampling jenuh atau sering disebut juga sensus. Menurut Sugiyono pengertian dari sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel jika semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil.

3.4 Jenis Data Penelitian dan Metode Pengumpulan Data

Untuk mendukung penelitian ini, peneliti menggunakan data primer dan data sekunder

3.4.1 Data Primer

Menurut Umi Narimawati (2008:98) data primer adalah “data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file-file. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang

yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data.” Dalam penelitian ini data primer akan diperoleh melalui penyebaran kuesioner penelitian kepada responden atau sampel penelitian.

3.4.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2008: 402) data sekunder ialah “sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Contohnya seperti dari orang lain atau dokumen-dokumen. Data sekunder bersifat data yang mendukung keperluan data primer. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumen-dokumen jurnal, artikel.

3.4.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer yang diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada responden. Pernyataan yang sudah dirancang akan dibuat dalam bentuk kuesioner yang kemudian akan disebar kepada pegawai yang memiliki kriteria yang telah ditetapkan yang bekerja BKKBN JL Gunung Krakatau Medan.

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden secara langsung maupun tidak langsung. Dalam penelitian ini, kuesioner disebar secara langsung ke kantor BKKBN JL Gunung Krakatau Medan

3.5 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014) “Defenisi Operasional adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur”.

Tabel 3.1
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi (X1)	Sopiah (2008 : 169) motivasi adalah keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perilaku Pegawai 2. Usaha Pegawai 3. Kegigihan Pegawai 	Skala Likert
Kompensasi (X2)	Menurut Mondy (2008:4) menyatakan bahwa kompensasi adalah “total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan”.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Bonus 3. Insentif 4. Asuransi Kesehatan 	Skala Likert
Komunikasi (X3)	Komunikasi merupakan hubungan kerja atasan dan bawahan yang mana Hubungan tersebut sangat penting dalam suatu pekerjaan agar terjalin kerjasama yang baik terjalin oleh semua pihak dalam suatu perusahaan Siagian (1993: 235)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Pengaruh pada sikap 4. Hubungan yang makin baik 5. Tindakan 	Skala Likert
Kepuasan Kerja (Y)	Mila Badriyah (2015) mengartikan kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan terhadap sikap pekerja 2. Kepuasan terhadap gaji 3. Kepuasan terhadap pengawasan 4. Kepuasan terhadap rekan kerja 	Skala Likert

Sumber: Diolah oleh peneliti (2022)

3.6 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam pengukuran ini adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang individu ataupun kelompok orang mengenai fenomena tertentu. Untuk mengurangi dampak bias dan terjadinya pemusatan data pada saat melakukan analisis, skala yang digunakan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Peneliti (2020)

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2014:24) validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas diambil berdasarkan data yang didapat dari hasil kuesioner, dengan menggunakan korelasi Pearson

Product Moment yaitu korelasi antar item dengan skor total dalam satu variabel, dan pengukuran yang diperoleh dengan menggunakan software SPSS 22.0 dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Indrawati (2015:155) reliabilitas adalah menyangkut tingkat keterpercayaan, keterandalan, konsistensi, atau kestabilan hasil suatu pengukuran. Pengujian dapat menggunakan metode *Alfa Cronbach*, dengan cerita *Alfa Cronbach* dari masing-masing variabel lebih dari 0.6 maka alat ukur dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel

3.8 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu diadakan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat pengujian yang harus dilakukan yaitu uji normalitas, uji heterokedasitas, dan uji multikolinieritas.

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian data untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak (Imam Ghazali, 2011:29). Data yang berdistribusi normal akan memperkecil kemungkinan terjadinya bias. Untuk mengetahui kenormalan distribusi data menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test melalui program SPSS 21 for windows. Apa bila nilai Asymp. Sig. suatu variabel lebih besar dari level of significant 5% (> 0.050) maka variabel tersebut terdistribusi normal, sedangkan jika nilai Asymp. Sig. suatu variabel lebih kecil dari level of significant 5% (< 0.050) maka variabel tersebut tidak terdistribusi dengan normal.

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Uji multikolinearitas dilihat dari nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) serta besaran korelasi antar variabel independen. Suatu model regresi dikatakan dapat dikatakan bebas multikolinearitas jika mempunyai nilai VIF tidak lebih dari 10 dan mempunyai angka tolerance tidak kurang dari 0,10, (Ghozali, 2013:105).

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat melakukan uji glejser, (Ghozali, 2013:139).

3.9 Metode Analisis Data

Kegunaan metode analisis data pada penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (Motivasi, Kompensasi, dan Komunikasi) terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja), juga untuk memperoleh hasil yang lebih terarah menggunakan bantuan perangkat lunak *software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)*.

Data yang telah terkumpul akan dianalisis melalui beberapa tahap, dimana metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.9.1 Metode Analisis Deskriptif

Menurut Sugiono (2014:21) metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Pada statistik deskriptif digunakan cara-cara penyajian data dengan tabel atau distribusi frekuensi, grafik garis atau batang, diagram lingkaran, pictogram, penjelasan kelompok melalui modus, mean, median, dan variasi kelompok melalui rentang dan simpangan baku. Dalam statistik deskriptif data yang terkumpul juga di analisis dengan perhitungan rata-rata dan persentase, sehingga dapat menggambarkan berapa rata-rata dari data yang diamati, jumlah nilai tertinggi dari data yang diamati, nilai terendah dari data yang diamati, dan mengetahui variabilitas dari penyimpangan terhadap nilai rata-rata.

3.9.2 Persamaan Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini metode yang digunakan oleh peneliti adalah persamaan regresi linier berganda.

Bentuk Umum:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja

α = Konstanta

X1 = Motivasi

X2 = Kompensasi

X3 = Komunikasi

b1 = Koefisien regresi motivasi

b2 = Koefisien regresi kompensasi

b3 = Koefisien regresi komunikasi

ϵ = Error

3.9.3 Uji Parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat Y. Pengujian dilakukan untuk melihat keberartian dari masing-masing variabel secara terpisah terhadap variabel terikat. Menurut Sanusi (2011:138). Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi yaitu 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial variabel bebas X berpengaruh nyata terhadap variabel terikat Y.

2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5%, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa secara parsial variabel bebas X tidak berpengaruh nyata terhadap variabel terikat Y.

3.10.2 Uji Simultan (Uji-F)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah semua variabel X (Independen) secara bersama-sama mempengaruhi variabel Y (Dependen). Uji F ini dilakukan untuk melihat

pengaruh secara bersama-sama variabel-variabel bebas yaitu pengaruh motivasi, kompensasi, dan komunikasi terhadap variabel terkait yaitu kepuasan kerja karyawan di kantor BKKBN JL Gunung Krakatau medan. Dalam penelitian ini tingkat alpha yang digunakan adalah 5%. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan variabel independen secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

3.10.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi adalah angka yang menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sanusi, 2011:136). R^2 mampu memberikan informasi mengenai variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi yang digunakan, apabila koefisien determinasi (R^2) mendekati satu (1) berarti terdapat hubungan yang kuat. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terkait. Koefisien determinasi (R^2) mempunyai range antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila (R^2) mendekati (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.