

## PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

MISRAWATI<sup>1</sup>, SOPHAN SOPHIAN<sup>2</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP Padang, Indonesia<sup>1,2</sup>  
ophancpu@gmail.com

**Abstract:** *The purpose of this research is to examine the influence of communication variables on employee performance in the Siberut National Park Office. To test the influence of motivation variables on employee performance in the Siberut Padang National Park Office. To test the influence of communication variables on employee performance in the Siberut Padang National Park Office. Data were collected through distributing questionnaires to 40 respondents using saturated sampling techniques, where all members of the population were sampled, using instrument tests (validity tests and reliability tests), descriptive analysis, classical assumption tests (normality tests, multicollinearity tests and heteroscedasticity tests) multiple linear regression and t tests, with the help of the SPSS application. The results of the research show that communication has a positive and significant effect on employee performance in at the Siberut Padang National Park Office in Padang, motivation has a positive and significant effect on employee performance in at the Siberut National Park Office in Padang. And job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance in at the Siberut Padang National Park Office, which means the first hypothesis is accepted, the second hypothesis is accepted and the third hypothesis is accepted.*

**Keywords:** *Communication, Motivation, Job Satisfaction And Employee Performance.*

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Balai Taman Nasional Siberut Padang. Untuk menguji variabel motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Balai Taman Nasional Siberut Padang. Untuk menguji pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Balai Taman Nasional Siberut Padang. Pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner kepada 40 responden, dengan menggunakan pengujian uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas) regresi linear berganda dan uji t, dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Balai Taman Nasional Siberut Padang, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Balai Taman Nasional Siberut Padang, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Balai Taman Nasional Siberut Padang, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Balai Taman Nasional Siberut Padang.

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

### A. Pendahuluan

Manusia memegang peranan penting dalam mewujudkan tujuan organisasi, sebagai penentu dan penggerak jalannya suatu organisasi. Keberhasilan program-program pelestarian sangat bergantung pada kualitas dan dedikasi para pegawainya. Namun, ditemukan kesenjangan kinerja antar pegawai di Kantor Balai Taman Nasional Siberut Padang, di mana sebagian menunjukkan kinerja sangat baik, sementara yang lain cenderung stagnan dengan inisiatif rendah, kurang inovasi, dan keterlambatan dalam penyelesaian tugas administratif. Faktor-faktor yang mempengaruhi fenomena ini meliputi kurangnya pelatihan berkelanjutan, keterbatasan sarana dan prasarana, pola kepemimpinan yang belum adaptif, serta lingkungan

kerja yang kurang mendukung kolaborasi dan motivasi internal. Upaya pembenahan telah dilakukan oleh pimpinan kantor, seperti peningkatan sistem penilaian kinerja, rotasi pegawai, dan pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi.

Komunikasi adalah peristiwa sosial yang dominan dalam kehidupan manusia dan berperan sangat penting dalam interaksi. Kendala komunikasi, seperti kurangnya keterbukaan, hambatan hierarki, dan ketidakefektifan dalam menyampaikan informasi, seringkali menyebabkan miskomunikasi dan berdampak pada kualitas pekerjaan serta keterlambatan penyelesaian tugas. Motivasi merupakan faktor dasar yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik, karena motivasi yang tinggi akan menghasilkan usaha yang lebih besar dan kinerja yang baik. Permasalahan motivasi juga terlihat dari kurangnya penghargaan atau apresiasi yang mempengaruhi semangat kerja, diperparah oleh sedikitnya insentif atau peluang pengembangan karir. Kepuasan kerja berkaitan erat dengan sistem produksi dan pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja. Namun, beberapa pegawai mengeluhkan lingkungan kerja yang kurang mendukung, beban kerja yang tidak seimbang, fasilitas terbatas, dan tekanan tinggi tanpa dukungan memadai, yang berpotensi menurunkan komitmen.

Komunikasi, motivasi, dan kepuasan kerja memiliki keterkaitan signifikan dalam membentuk kinerja pegawai. Kurangnya perhatian terhadap aspek-aspek ini dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kualitas komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan pegawai sangat diperlukan. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja pegawai di Kantor Balai Taman Nasional Siberut Padang.

Kinerja pegawai dapat terealisasi dengan adanya tujuan instansi sesuai dengan perkembangan dan haruslah ditunjang dengan pelatihan yang memadai. Menurut Adamy (dalam Siahan, 2016:93), kinerja adalah seberapa banyak hasil kerja yang telah dicapai seseorang atau sekelompok karyawan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diserahkan kepadanya dalam kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai menjadi hal yang penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti faktor psikologis (kemampuan), faktor motivasi, faktor pengetahuan pekerjaan, faktor kepemimpinan, faktor budaya organisasi, faktor lingkungan kerja, faktor kepuasan kerja, dan faktor disiplin kerja. Indikator kinerja yang perlu dinilai meliputi hasil kerja (kuantitas dan kualitas), pengetahuan pekerjaan, disiplin waktu, keandalan, dan sikap.

Komunikasi memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan kinerja pegawai dan peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memiliki pendukung dari penelitian Wandu et al, (2019) dan Saputra (2018). Komunikasi yang efektif secara langsung dirasakan oleh karyawan dan merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Maulinda (2018) menyatakan bahwa komunikasi dalam organisasi menunjukkan keharmonisan hubungan antara pemimpin dan anak buah serta dengan orang-orang pada tingkat yang setara. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis yaitu: H1: Diduga Komunikasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai.

Motivasi dapat diartikan dengan adanya kinerja yang tinggi, pegawai akan bekerja dengan giat untuk melaksanakan pekerjaannya, tetapi jika motivasi kerja rendah maka sebaliknya membuat tidak bersemangat kerja dan mudah menyerah dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan. Penelitian ini memiliki pendukung dari penelitian Larasati & Gilang (2014) menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan akan kebutuhan berprestasi maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan. Penelitian menurut Sihombing & Nurlinda (2014) yang mengatakan bahwa dengan adanya motivasi

kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja dengan giat untuk melaksanakan pekerjaannya, tetapi jika motivasi rendah maka sebaliknya membuat tidak bersemangat kerja dan mudah menyerah dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis yaitu: H2: Diduga motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian menurut Simanjuntak (2020); Purba & Loindong (2019) tentang kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang serupa ketika pegawai puas dengan pekerjaan mereka melihat diri mereka sebagai bagian integral dari perusahaan sehingga mereka akan mendedikasikan diri mereka pada perusahaan. Penelitian menurut Dewi Sutarti (2019) tentang kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Studi lain yang dilakukan oleh A, Sururin, ddk (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara stimulan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Van Timothy (2017) juga mendukung hasil penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis yaitu: H3: Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

## **B. Metodologi Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan kuantitatif dimana data yang digunakan peneliti dengan metode yang memberikan penjelasan yang berbentuk angka atau mendeskripsikan hal-hal yang menjadi perhatian sosial secara kuantitatif dalam mengkaji gejala fenomena sosial diberbagai kalangan masyarakat yang saling berkesinambungan Sugiyono, (2017). Objek dalam penelitian kuantitatif adalah penelitian yang mengambil data dalam jumlah banyak. Bisa puluhan, ratusan, atau mungkin ribuan. Hal ini dikarenakan populasi responden penelitian kuantitatif sangat luas. Iwan Satibi (2017:74) menjelaskan bahwa objek penelitian atau sasaran riset atau penelitian secara komprehensif. Hal-hal yang berkaitan dengan komprehensif seperti asal usul wilayah, tugas dan fungsi masing-masing yang berkaitan dengan karakteristik wilayah. Menurut Sugiyono, (2017) populasi diartikan sebagai suatu wilayah generalisasi yang mana di dalamnya terdapat objek atau subjek yang memiliki kualitas maupun ciri tertentu yang telah ditetapkan oleh seorang peneliti agar bisa dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi adalah keseluruhan objek yang ingin diteliti. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Di Kantor sebanyak 40 orang. Menurut Sugiyono, (2017) sampel merupakan sebagian dari populasi, yang dipelajari dari suatu sampel maka kesimpulannya dapat berlaku untuk populasi, oleh karenanya suatu sampel yang diambil di kantor balai taman nasional siberut padang untuk diteliti harus benar-benar representatif (mewakili). Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti. Akan tetapi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel sampling atau jenuh, yang dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang kinerja pegawai. Data kuantitatif merupakan jenis data yang bisa diukur dan dihitung secara langsung yang bentuknya berupa penjelasan atau informasi yang dinyatakan dengan bentuk bilangan atau angka. Maka dalam penelitian ini jenis data yang digunakan ialah data kuantitatif dengan melakukan survei langsung ke objek penelitian. Menurut Sugiyono (2017) mengungkapkan bahwa sumber data terbagi menjadi dua yaitu: Data Primer adalah sumber data yang secara langsung diberikan responden dilapangan. Data Sekunder adalah sumber yang tidak dapat secara langsung diberikan kepada para pengumpul data, namun melalui orang lain dan dokumen yang ada pada objek penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Observasi, Menurut Sugiyono (2017) merupakan teknik yang berkaitan dengan pengamatan adapun yang observasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Di Kantor Balai Taman Nasional Siberut Padang. Kuesioner (Angket) Menurut Sugiyono (2017:42) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pernyataan tertulis kepada responden agar dapat dijawabnya adapun kuesioner yang disebarkan dalam penelitian adalah kepada seluruh Pegawai Di Kantor Balai Taman Nasional Siberut Padang untuk dapat

diisi sesuai dengan pernyataan yang telah ditetapkan Operasional variabel merupakan penjabaran dari variabel-variabel penelitian, dimensi, dan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut.

### C. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti yang signifikan tentang pengaruh komunikasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus kantor balai taman nasional siberut padang). Untuk membuktikan hal tersebut terlebih dahulu dilakukan proses pengumpulan data. Proses tersebut dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 40 orang responden yang bekerja di Kantor Balai Taman Nasional. Penyebaran kuesioner dilakukan melalui google formulir, sehingga 40 responden tersebut berhasil dikumpulkan. Setelah diketahui 40 eksemplar kuesioner yang layak untuk diuji maka dilakukan proses tabulasi data secara manual. Dari proses tabulasi dapat dikumpulkan karakteristik umum yang dimiliki responden yang berpartisipasi didalam penelitian seperti yang terlihat dibawah ini:

Profil responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa kategori usia 21 s/d 30 tahun adalah yang terbanyak, yaitu 17 orang (42,5%). Diikuti oleh usia 31 s/d 40 tahun (13 orang, 32,5%), 41 s/d 50 tahun (9 orang, 22,5%), dan >50 tahun (1 orang, 2,5%). Berdasarkan jenis kelamin, responden laki-laki berjumlah 21 orang (52,50%) dan perempuan 19 orang (47,50%). Adapun pendidikan terakhir responden, mayoritas adalah Sarjana (S1) sebanyak 33 orang (82,50%), diikuti SMA (5 orang, 12,50%), dan Pasca Sarjana (S2) sebanyak 2 orang (5,0%).

**Pengujian Instrumen** Sebelum melakukan hipotesis terlebih dahulu dilakukan instrumen pengujian data. Secara umum pengujian data yang digunakan terlihat pada sub bab dibawah ini. **Uji Validitas** Menurut Sugiono (2013) mengemukakan bahwa uji validitas sebuah kuesioner dikatakan valid jika *corrected item total-correlation*  $\geq 0,3$  dan apabila  $\leq 0,3$  artinya data atau kuesioner yang diukur tidak valid atau tidak terjadi hubungan yang signifikan. Nilai *corrected-item-correlation* dari setiap butir pertanyaan dihasilkan dengan menggunakan pengolahan data dengan program spss.

**Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai**

Item-Total Statistics			
Y	Corrected Item-Total Correclation	Nilai Kritis	Keterangan
1	0,803	0,30	Valid
2	0,846	0,30	Valid
3	0,881	0,30	Valid
4	0,830	0,30	Valid
5	0,818	0,30	Valid
6	0,815	0,30	Valid

Sumber: Lampiran Olahan Data SPSS

Berdasarkan Tabel 4.4, seluruh 6 item pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel kinerja pegawai memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari nilai kritis yakni 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 6 item pernyataan tersebut adalah valid, sehingga pernyataan yang valid dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

**Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Komunikasi**

Item-Total Statistics			
X1	Corrected Item-Total Correclation	Nilai Kritis	Keterangan
1	0,880	0,30	Valid
2	0,868	0,30	Valid
3	0,841	0,30	Valid
4	0,850	0,30	Valid

Sumber: Lampiran Olahan Data SPSS

Berdasarkan Tabel 4.5, seluruh 4 item pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel komunikasi memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari nilai kritis yakni 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 4 item pernyataan adalah valid, sehingga pernyataan yang valid dapat dilanjutkan dalam ke tahap berikutnya

**Tabel 4.6 Uji Validitas Motivasi**

Item-Total Statistics			
X2	Corrected Item-Total Correclation	Nilai Kritis	Keterangan
1	0,869	0,30	Valid
2	0,903	0,30	Valid
3	0,903	0,30	Valid

Sumber: Lampiran Olahan Data SPSS

Berdasarkan Tabel 4.6, seluruh 3 item pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel motivasi memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari nilai kritis yakni 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut adalah valid, sehingga pernyataan yang valid dapat dilanjutkan ke tahap pengolahan data selanjutnya.

**Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja**

Item-Total Statistics			
X3	Corrected Item-Total Correclation	Nilai Kritis	Keterangan
1	0,929	0,30	Valid
2	0,929	0,30	Valid
3	0,912	0,30	Valid
4	0,912	0,30	Valid
5	0,929	0,30	Valid

Sumber: Lampiran Olahan Data SPSS

Berdasarkan Tabel 4.7, seluruh 5 item pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel kepuasan kerja memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari nilai kritis yakni 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 5 item pernyataan tersebut adalah valid, sehingga pernyataan yang valid dapat dilanjutkan ke tahap pengolahan data selanjutnya.

**Uji Reliabilitas.** Untuk mengetahui reliabilitas variabel, dilakukan dengan menggunakan *Coronbach Alpha* koefisien. *Cronbach Alpha* yang >0,60 menunjukkan kehandalan reliabilitas instrumen menghasilkan kesimpulan yang sama dan jika koefisien *Cronbach Alpha* yang <0,60 menunjukkan kurang handalnya instrumen bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda.

**Tabel 4.8 Hasil Pengujian Reliabilitas**

Item-Total Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,983	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,983	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,983	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,984	0,60	Reliabel

Sumber: Lampiran Olahan Data

Berdasarkan pada tabel 4.8 dapat dilihat dari hasil pengolahan data bahwa ternyata nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai >0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan yang valid tersebut dapat dinyatakan handal sehingga pengolahan data selanjutnya dapat dilakukan.

**Analisis Deskriptif** Pada sub bab ini dapat diuraikan tentang deskripsi masing-masing variabel penelitian, baik variabel bebas maupun variabel terikat. Distribusi frekuensi

dari masing variabel akan ditampilkan pada tabel distribusi frekuensi. Variabel bebas dalam penelitian ini ada tiga yaitu variabel Komunikasi (X1), Motivasi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3). Sementara variabel terikat yaitu variabel kinerja pegawai. Pada bagian berikut ini akan penulis paparkan deskripsi masing-masing variabel penelitian.

**Tabel 4.9 Deskriptif Variabel Komunikasi**

No	Item Pernyataan	Mean	TCR (%)	Keterangan
1	Komunikasi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi.	4,41	88,2	Sangat Baik
2	Memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan.	4,39	87,8	Sangat Baik
3	Komunikasi mampu menciptakan hubungan antar sesama pegawai kantor.	4,56	89,5	Sangat Baik
4	Memudahkan orang lain apa yang disampaikan oleh komunikator.	4,44	89,0	Sangat Baik
Total		4,45	89,0	Sangat Baik

Sumber: Lampiran Olahan Data Primer

Sesuai dengan tabel 4.9 sudah diketahui bahwa rata-rata variabel komunikasi adalah sebanyak 4,45 dengan TCR 89,0 hasil ini menjelaskan bahwa komunikasi dikategorikan sangat baik.

**Tabel 4.10 Deskriptif Variabel Motivasi**

No	Item Pernyataan	Mean	TCR (%)	Keterangan
1	Pegawai berkeinginan untuk sukses dengan cara meningkatkan kinerja.	4,41	88,2	Sangat Baik
2	Mampu mencari cara dalam mengatasi kesulitan dalam menjalankan pekerjaan	4,39	88,0	Sangat Baik
3	Membuktikan dan memberikan motivasi dalam pekerjaan	4,45	87,8	Sangat Baik
Total		4,41	88,0	Sangat Baik

Sumber: Lampiran Olahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa rata-rata variabel motivasi adalah 4,41 dan TCR 88,0 hasil tersebut menjelaskan bahwa variabel motivasi dikategorikan sangat baik.

**Tabel 4.11 Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja**

No	Item Pernyataan	Mean	TCR (%)	Keterangan
1	Kepuasan dengan gaji seseorang, bonus tunjangan kesempatan untuk mendapatkan lebih banyak uang, dan perbandingan gaji	4,48	89,4	Sangat Baik
2	Kepuasan terhadap beban kerja seseorang, fleksibilitas kerja, keamanan kerja, dan perasaan pencapaian	4,46	89,6	Sangat Baik
3	Kepuasan karyawan dengan peluang yang lebih tinggi, lebih banyak tanggung jawab, pertumbuhan pribadi, pengakuan positif dan pelatihan.	4,45	89,4	Sangat Baik
4	Kepuasan dengan kemampuan manajemen atasan, keadilan penilaian, epektifitas komunikasi dukungan dan bimbingan.	4,56	89,6	Sangat Baik
5	Kepuasan dengan penghargaan dari rekan kerja tim dan hubungan secara keseluruhan.	4,66	89,5	Sangat Baik
Total		4,52	89,5	Sangat baik

Sumber : Lampiran Olahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa kepuasan kerja mendapatkan skor rata-rata 4,52 dan TCR 89,5 hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja termasuk dalam kategori sangat baik. Berdasarkan tabel 4.11 juga diperoleh informasi mengenai komitmen kerja yang mendapatkan skor tertinggi yaitu 4,66 dan TCR 89,6%.

**Tabel 4.12 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai**

No	Item Pernyataan	Mean	TCR (%)	Keterangan
1	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang tepat.	4,46	89,2	Sangat Baik
2	Pegawai mampu memenuhi standar kerja yang ditetapkan dikantor.	4,43	88,6	Sangat Baik
3	Pegawai ini bekerja dengan cepat	4,45	89	Sangat Baik
4	Mampu mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan tanpa mengganggu tugas lain.	4,32	86,4	Sangat Baik
5	Pegawai bekerja sesuai waktu jam yang telah ditentukan.	4,40	88,2	Sangat Baik
6	Mampu melakukan pekerjaan dengan bekerja sama dalam tim dengan baik.	4,31	88,0	Sangat Baik
Total		4,04	87,7	Sangat Baik

Sumber: Lampiran Olahan Data Primer

Berdasarkan pada tabel 4.12 dapat diketahui bahwa rata-rata kinerja pegawai adalah 4,04 dan TCR 87,7.

**Uji Asumsi Klasik** Agar memperoleh nilai pemeriksaan yang tidak biasa dan efisien dari persamaan regresi maka dalam pelaksanaan analisis data harus memenuhi beberapa asumsi klasik sebagai berikut.

**Uji Normalitas** Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

**Tabel 4.13 Uji Normalitas Data**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.42440220
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.083
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat hasil pengujian yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, karena nilai *asympt. Sig* yaitu sebesar 0,200 nilai tersebut lebih besar dari *alpha* (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, dengan demikian tahapan pengolahan data selanjutnya dapat dilakukan.

**Uji Multikolinearitas** Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka otomatis terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi

korelasi diantara variabel independen. Deteksi tidak adanya multikolinearitas yaitu dengan melihat besaran VIF (*variance inflation factor*) dan *tolerance* (Ghozali, 2016).

**Tabel 4.14 Uji Multikolinearitas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4953	2.372		2.008	.044		
KOMUNIKASI	.400	.271	.295	1.478	.148	.204	4.907
MOTIVASI	.385	.361	.200	1.064	.294	.228	4.377
KEPUASAN KERJA	.447	.203	.394	2.201	.034	.253	3.952

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan Tabel 4.14, nilai VIF untuk semua variabel independen (<10) dan nilai Tolerance (>0.10) menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas** Menurut Ghozali (2017:85) menyatakan bahwa heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain konstan maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang dianggap baik adalah residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang konstan homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji statistik yang digunakan untuk menilai heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah uji *Breusch Pagan*.

**Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.953	2.372		2.088	.044		
KOMUNIKASI	.400	.271	.295	1.478	.148	.204	4.907
MOTIVASI	.385	.361	.200	1.064	.294	.228	4.377
KEPUASAN KERJA	.447	.203	.394	2.201	.034	.253	3.952

a. Dependent Variable: RES2

Dari tabel 4.15, nilai signifikan untuk variabel lebih besar dari *alpha* (0,05), tidak satupun variabel bebas yang memiliki nilai signifikan lebih dari 0.05. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Dengan demikian tahapan pengolahan data selanjutnya dapat dilakukan.

**Analisis Regresi Linear Berganda.** Regresi linear berganda adalah salah satu cara atau teknik analisis data yang kebanyakan digunakan oleh peneliti dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2017). Regresi linear berganda merupakan teknik analisis yang digunakan untuk penelitian yang memiliki variabel independen lebih dari satu.

**Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.953	2.372		2.008	.044		
KOMUNIKASI	.400	.271	.295	1.478	.148	.204	4.907
MOTIVASI	.385	.361	.200	1.064	.294	.228	4.377
KEPUASAN KERJA	.447	.203	.394	2.201	.034	.253	3.952

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang disuguhkan pada tabel 4.16 di atas, berikut ini dapat dikemukakan persamaan regresi linear berganda.  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$   $Y = 4.953 + 0,400X_1 + 0,385X_2 + 0,447X_3$  Berdasarkan persamaan regresi linear di atas maka dapat diinterpretasikan untuk masing-masing variabel sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 4.953 artinya bila diasumsikan variabel komunikasi, motivasi dan kepuasan kerja dengan nol (0), maka kinerja pegawai adalah sebesar 4.953 satuan. Koefisien regresi komunikasi sebesar 0,400 artinya apabila komunikasi meningkat sebesar satu satuan, dengan asumsi komitmen kerja sama dengan nol (0), maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,400 satuan. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,385 yang artinya apabila motivasi meningkat sebesar satu satuan dengan asumsi komitmen kerja sama dengan nol (0), maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,385. Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,447 yang artinya apabila kepuasan kerja meningkat sebesar satu satuan, dengan asumsi komunikasi dan motivasi sama dengan nol (0), maka kinerja pegawai akan meningkat 0,447.

### Hasil Pengujian Hipotesis

**Uji T-Statistic.** Pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan atau tidak variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial

Variabel bebas	t-Table	t-Hitung	Alpha	Sig	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,681	1.478	0,05	0,148	Signifikan
Motivasi (X2)	0,681	1.064	0,05	0,294	Signifikan
Kepuasan Kerja (X3)	0,681	2.201	0,05	0,034	Signifikan

Sumber: Lampiran Olahan Data SPSS

Dari hasil olahan data di atas diketahui: Bahwa hipotesis yang pertama komunikasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,148. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hipotesis yang kedua bahwa motivasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,294. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis yang ketiga kepuasan kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,034. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Pembahasan Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai** Berdasarkan hipotesis pertama (H1) yang dikemukakan dalam penelitian didapatkan variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor balai taman nasional siberut padang. Hal ini terlihat pada jawaban responden ASN maupun non ASN rata-rata memiliki aspek kinerja pegawai yang sama sehingga tidak dapat diindikasikan bahwa mereka memiliki

perbedaan dalam mengambil keputusan. Hasil penelitian ini memiliki pendukung dari penelitian Wandu et al., (2019) dan Saputra (2018) yang mengatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian komunikasi memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan kinerja pegawai dan peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Ardiansyah (2016) mengemukakan bahwa komunikasi berpengaruh langsung terhadap karyawan dikarenakan komunikasi yang efektif secara langsung dirasakan oleh karyawan. Komunikasi yang efektif merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Maulinda (2018) dalam penelitian menyatakan bahwa komunikasi dalam organisasi menunjukkan keharmonisan hubungan antara pemimpin dan anak buah serta dengan orang-orang pada tingkat yang setara.

**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai** Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu, motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor balai taman nasional siberut padang. Jadi dapat diartikan dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, pegawai di kantor balai taman nasional siberut padang akan bekerja dengan giat untuk melaksanakan pekerjaannya tetapi jika motivasi kerja rendah maka sebaliknya membuat tidak bersemangat kerja dan mudah menyerah dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan. Hasil penelitian ini memiliki pendukung dari penelitian Larasati & Gilang (2014) menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan akan kebutuhan berprestasi maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan Shati & Dewi (2014), menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Sihombing & Nurlinda (2014) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian adanya motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja dengan giat untuk melaksanakan pekerjaannya, tetapi jika motivasi rendah maka sebaliknya membuat tidak bersemangat kerja dan mudah menyerah dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan.

**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai** Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang ketiga dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor balai taman nasional siberut padang. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Simanjuntak (2020); Purba & Loindong (2019) juga menunjukkan hasil yang serupa, bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Ketika pegawai puas dengan pekerjaan mereka, mereka melihat diri mereka sebagai bagian integral dari perusahaan sehingga mereka akan mendedikasikan diri mereka pada perusahaan. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Dewi Sutarti (2019) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Studi lain yang dilakukan oleh A, Sururin, dkk (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara simultan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Van Timothy (2017) juga mendukung hasil penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti yang telah diteliti oleh peneliti variabel kepuasan dianggap sesuai dengan peneliti oleh Dewi Sutarti (2019), A, Sururin, dkk (2020) dan Van Timothy (2017), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pegawai kontrak.

#### **D. Penutup**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diolah menggunakan SPSS maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Balai Taman Nasional Siberut Padang. Dimana nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha, maka dalam penelitian ini hipotesis pertama diterima. Motivasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dikantor balai taman nasional siberut padang dimana nilai t terhitung besar dari t tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha, maka dalam penelitian ini hipotesis kedua diterima. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Balai Taman Nasional Siberut Padang. Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai, dalam upaya meningkatkan kinerja dan kemampuan untuk lebih memajukan di masa yang akan datang. Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai komunikasi, motivasi dan kepuasan kerja. Bagi peneliti-peneliti berikutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian pada kantoran dan instansi lainnya, karena dalam penelitian penulisan skripsi ini peneliti merasa masih ada beberapa indikator-indikator yang belum bisa penulis jelaskan dan masih jauh dari kesempurnaan

### Daftar Pustaka

- Adamy, Marbawi. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Ljokseumawe: Unimal press.
- Ardiansyah, D. (2016) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimensi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Seti Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1).
- Dewi Sutarti. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja PT. Alas Watu Utama Kabupaten Musi Banyuasin. Skripsi thesis, Universitas Mutuhamadiyah Palembang.
- Enny W Mahmudah. (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. Surabaya: UBHHARA Manajemen Press.
- Fauji 2018. Pengaruh komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Shunda sucai Indonesia Medan. *Tijarah: Jurnanl ekonomi bisnis*, Vol.2, No.16 PP.1-10.
- Kusjono dan Ratnasari. (2019). Pengaruh Motivasi an Kompensasi Terhadap Karyawan pada PT. Sumbar Tenaga Lestari (Citylight Aperment) Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Jenius*. Vol.2,No 2.
- Larasati, S.,& Gilang, A. (2014). pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wilayah telkom jabar barata utara (witel bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 5(3), 200-213.
- L.Mathis, Robert dan H. Jakson, 2016 *Human Resource Management* (edisi 10) Jakarta: Selemba empat. Mangkunegara, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Remaja Rosdakarya-Bandung*.
- Mathis,R. L.,and J.H Jackson. (2016). *Human Resource Mangement*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Maulinda, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bess Finance Banjarmasin. *At-tadbir:Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1).
- Nisa, I. C. Rooswidjajani, R.& Fristin, Y. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 198-203.
- Putri, E.N & Ardiana, I.D.K.R (2019) Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Kepuasan Kerja di Lingkungan ITS Surabaya. *Management & Accounting Research Journal*, 3(2): 28-36.
- Rani, I.H.& Mayasari, M.(2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Vodersasi. *Jurnal Aluntasi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(2).165.
- Rialmi, Z.,& Morsen, M. (2020). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221-227.

- Shati,I. L.& Dewi.A.M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Daerah Parwisata Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & entrepreneurship (e-juornal)*, 8(1), 15-26.
- Shinta, D.& Siagian, M. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Insetif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distrbusindo. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 338-346.
- Sugiyono, 2010 *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Bandung*.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Bandung: Alfabata*.
- Sutrisno, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Triatnan, C. 2016. *Perilaku Organisasi, Bandung: Pustaka Setia*.
- Wibowo, 2014. *Manjemen. 5 Th. ed Jakarta: Rajawali Pers*.
- Wijaya Tanto dan Andreani, Fransisca. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Jurnal Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, University Kristen Petra AGORA Vol 3, No 2*