



Pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara

Anggina Avrilia Lubis, Syafrizal, M. Prasetyo Wibowo

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara

avriliaanggina14@gmail.com, syafrizall@fe.uisu.ac.id, prasetyo@fe.uisu.ac.id

Abstrak

Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Populasi penelitian berjumlah 195 pegawai, dengan sampel sebanyak 66 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan nilai thitung 3,886 > ttabel 2,167 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Komunikasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan nilai thitung 2,545 > ttabel 2,167 dan signifikansi $0,013 < 0,05$. Secara simultan, motivasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan nilai Fhitung 128,636 > Ftabel 3,13 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,803 menunjukkan bahwa motivasi dan komunikasi mampu menjelaskan 80,3% variasi kepuasan kerja pegawai, sedangkan 19,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi Kerja.

Abstract

Food Crops and Horticulture of North Sumatra Province. This study employed a quantitative approach, with data collected through questionnaires. The research population consisted of 195 employees, with a sample of 66 respondents determined using the Slovin formula. The data analysis techniques included validity testing, reliability testing, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination (R^2). The results showed that, partially, motivation had a positive and significant effect on employee job satisfaction, with a t-count value of 3.886 > t-table value of 2.167 and a significance value of $0.000 < 0.05$. Communication also had a positive and significant effect on employee job satisfaction, with a t-count value of 2.545 > t-table value of 2.167 and a significance value of $0.013 < 0.05$. Simultaneously, motivation and communication had a positive and significant effect on employee job satisfaction, with an F-count value of 128.636 > F-table value of 3.13 and a significance value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) of 0.803 indicates that motivation and communication explain 80.3% of the variation in employee job satisfaction, while the remaining 19.7% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Job Satisfaction, Work Motivation, Workplace Communication

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi suatu perusahaan/organisasi karena merupakan penggerak seluruh kegiatan produksi yang terdapat dalam perusahaan maupun suatu instansi tertentu. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kinerja para pegawainya, sedangkan untuk memperoleh kualitas dan kinerja bagus dari pegawai dibutuhkan adanya kepuasan kerja yang merupakan kebutuhan setia pegawai oleh karena itu pula perusahaan diharuskan lebih memperhatikan kepuasan kerja pegawai demi tercapainya keberhasilan perusahaan/instansi tersebut. Kepuasan kerja menurut ahli ialah sebuah respon emosional yang terkait dengan efektifitas pegawai terhadap berbagai aspek pekerjaan (Afandi:2018) apabila dijelaskan lebih rinci kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya juga terhadap situasi dipekerjaannya serta antara pegawai dan rekannya, bentuk perasaan ini mencakup interaksi pegawai dalam dunia pekerjaannya yang secara langsung mempengaruhi kinerja dan hasil dari pekerjaannya (Agustini, 2019:463). Oleh karena itu kenapa pentingnya bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja para pegawainya.

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan komunikasi merupakan faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja, namun penelitian terdahulu masih menunjukkan perbedaan hasil dan objek penelitian. Pada penelitian ini juga diketahui bahwa masih terbatasnya kajian yang menguji pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Pengujian pengaruh motivasi dan komunikasi secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja pada objek tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris serta menjadi bahan pertimbangan bagi instansi dalam meningkatkan motivasi dan efektivitas komunikasi guna menciptakan kepuasan kerja pegawai yang lebih baik.

Faktor yang dapat menunjang keberhasilan perusahaan/instansi salah satunya motivasi, motivasi sendiri merupakan sebuah dorongan kepada pegawai untuk melakukan yang terbaik dan memberikan hasil terbaik, untuk bekerja secara efektif dan bersemangat dan tentunya akan memberikan pengaruh baik kepada perusahaan. Menurut ahli motivasi merupakan penggerak yang memberikan semangat kepada pegawai dalam melakukan pekerjaannya tidak peduli besar maupun kecilnya dorongan tersebut, pegawai akan bersemangat dalam melakukan kerja sama demi meraih tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan (Hasibuan, 2020:141).

Selain motivasi sebagai pendorong untuk meningkatkan kepuasan kerja hubungan antara perusahaan dan pegawainya atau hubungan sesama pegawai juga perlu diperhatikan, komunikasi menjadi salah satu faktor penting yang menjadi pengikat hubungan antara pegawai dan perusahaan tempat ia bekerja. Komunikasi juga merupakan faktor yang menentukan kepuasan kerja seorang pegawai dalam suatu perusahaan ataupun organisasi, menurut beberapa ahli komunikasi adalah proses usaha untuk mengirimkan pesan kepada individu lain, yang pada akhirnya menghasilkan suatu transfer informasi dari individu yang satu ke individu yang lainnya (Basro, 2020, p.208).

Sesuai dengan survei lapangan, hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis selama beberapa hari menyambangi perusahaan tersebut selain lingkungan perusahaan yang tidak kondusif karena kurangnya fasilitas yang memadai untuk mendukung berjalannya kegiatan karyawan dengan baik beberapa hal seperti interaksi antar pegawai sangatlah minim, mungkin dikarenakan beberapa karyawan berasal dari beberapa generasi yang berbeda sehingga sulit untuk menemukan celah untuk bisa berinteraksi dengan baik dengan rekan sesamanya. Keharmonisan di dalam suatu organisasi merupakan hal penting untuk bisa menjalin kerjasama yang baik sedangkan mengenai hubungan antara karyawan dan perusahaan juga memunculkan beberapa masalah komunikasi seperti para karyawan yang sulit menyampaikan gagasannya, kurang memahami tujuan perusahaan juga kadang merasa tidak di dengarkan keluh kesahnya. Hal-hal tersebut terlihat sepele bagi sebagian orang namun apabila dibiarkan maka akan menurunkan kepuasan kerja oleh karyawan itu sendiri yang tentunya lambat laun akan berpengaruh buruk pada organisasi/perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, bahwa motivasi dan komunikasi dalam suatu instansi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai untuk mencapai tujuan sebuah instansi. Dari permasalahan yang diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Sumatera Utara.”**

2. Metode Penelitian

Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat atau objek untuk diadakan suatu penelitian. Lokasi penelitian yang penulis lakukan adalah Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Sumatera Utara, sedangkan objek dalam penelitian ini ialah motivasi sebagai variabel (X1), komunikasi sebagai variabel (X2), dan kepuasan kerja sebagai variabel (Y).

Populasi dan Sampel

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 195 orang pegawai. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah sampel acak (probabilitas sampling) yaitu metode pemilihan sampel, dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dalam pengambilan sampel ini penulis menggunakan rumus Slovin dengan standar error 10%.

Operasional Variabel

Ada 2 (dua) jenis variabel yang digunakan pada penelitian ini, yaitu variabel independent (variabel bebas) yang dinyatakan dengan X dan variabel dependent (variabel terikat) yang dinyatakan dengan Y. Operasional variabel pada penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel independennya yaitu komunikasi organisasi, variabel dependennya kepuasan kerja. Berikut adalah penjelasan terkait operasional yang digunakan :

1. Variabel Independent (bebas) Variabel yang mempengaruhi variabel dependent (Y). Dalam penelitian ini variabel independent adalah Motivasi (X_1) dan Komunikasi (X_2).
2. Variabel dependent (terikat) Variabel yang dipengaruhi oleh variabel independent (X). Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah Kepuasan Kerja.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang dipergunakan untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, kuisioner (angket), dokumentasi, studi perpustakaan.

Teknik Analisa Data

Teknik analisis data merupakan tahapan untuk mengolah serta memaknai data yang diperoleh dari penelitian agar dapat menjawab rumusan masalah dan menuji hipotesis. Dalam penelitian kuantitatif ini, proses analisis data dilakukan melalui beberapa langkah seperti uji validitas suatu instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur tersebut dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat dan akurat dan uji realibilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, di mana suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$. Uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dilakukan dengan melalui uji *Kolmogorov-Smirnov*, *Shapiro-Wilk*, maupun dengan melihat grafik *Normal Probability Plot (P-P Plot)*, uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 , uji *heteroskedastisitas* dapat dilakukan dengan melihat grafik *Scatterplot*. Data di analisis dengan menggunakan analisis linear berganda dengan menggunakan model persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Uji Hipotesis meliputi uji t (uji parsial) pengambilan keputusan pada uji t biasanya menggunakan nilai signifikansi (sig.) di taraf $< 0,05$, uji F (uji simultan) kemudian uji determinan (R^2) untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel independen. Seluruh data dioalah dengan menggunakan sistem/perangkat lunak SPSS.

3. Hasil dan Pembahasan

Dalam penggambaran karakteristik responden kali ini, maka berikut ini disajikan hasil dari data responden yang di dapatkan oleh peneliti. Berikut pula di uraikan data pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Berikut adalah beberapa tabel yang disajikan dalam setiap pengelompokan karakteristiknya :

1. Jenis Kelamin

Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat sesuai table berikut :

Tabel 1. Deskripsi Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1.	Laki-Laki	21	31,8 %
2.	Perempuan	45	68,2 %
	Jumlah	66	100 %

Sumber: IBM SPSS Statistics 20

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa pegawai laki-laki berjumlah 21 (31,8 %) dan pegawai Perempuan berjumlah 45 (68,2 %)

2. Usia

Tabel 2. Deskripsi Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	21 – 30	49	74,2 %
2	31 – 40	14	21,2 %
3	41 – 50	1	1,5 %
4	> 50	2	3,0 %
	Jumlah	66	100

Sumber: IBM SPSS Statistics 20

Berdasarkan tabel diatas bisa dilihat bahwa para pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, dan Hortikultura paling banyak di dominasi usia 21 – 30 tahun sebanyak 49 orang (74,2 %) dan paling sedikit usia 41 – 50 tahun yang hanya 1 orang (1,5 %).

3. Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Deskripsi Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Orang	Presentase (%)
1.	SMA	32	48,5 %
2.	DIPLOMA	4	6,1 %
3.	SARJANA (S1)	28	42,4 %
4.	MAGISTER (S2)	2	3,0 %
	Jumlah	66	100 %

Sumber: IBM SPSS Statistics 20

Jenis pendidikan para pegawai yang merupakan responden maka digolongkan menjadi 4 kategori pendidikan dari pendidikan SMA, DIPLOMA, SARJANA (S1), dan MAGISTER (S2). Menurut tabel di atas diketahui pendidikan pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara yang paling tinggi ialah pendidikan SMA sebanyak 32 orang (48,5 %) dan terendah Pendidikan terakhir ialah Magister yaitu hanya 2 orang (3,0 %).

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrument penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, uji validitas biasanya dilakukan dengan mengorelasikan skor setiap butir pertanyaan dengan skor total (*corrected item-total correlation*) kemudian membandingkan nilai r hitung dengan r table pada tingkat signifikan tertentu, pada tabel dibawah ini dapat dilihat bahwa semua hasil dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji Validitas

Pertanyaan (X ₁)	r hitung	r table	Keterangan	Kesimpulan
Pertanyaan 1	0,810	0,242	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 2	0,815	0,242	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 3	0,810	0,242	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 4	0,609	0,242	r hitung > r tabel	Valid

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.12022>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Pertanyaan 5	0,628	0,242	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 6	0,699	0,242	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 7	0,808	0,242	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 8	0,761	0,242	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 9	0,813	0,242	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 10	0,727	0,242	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 11	0,801	0,242	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 12	0,776	0,242	r hitung > r tabel	Valid
(X₂)				
Pertanyaan 1	0,539	0,242	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 2	0,799	0,242	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 3	0,724	0,242	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 4	0,789	0,242	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 5	0,691	0,242	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 6	0,715	0,242	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 7	0,831	0,242	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 8	0,752	0,242	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 9	0,845	0,242	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 10	0,853	0,242	r hitung > r tabel	Valid
(Y)				
Pertanyaan 1	0,893	0,242	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 2	0,879	0,242	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 3	0,826	0,242	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 4	0,879	0,242	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 5	0,878	0,242	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 6	0,831	0,242	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 7	0,820	0,242	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 8	0,896	0,242	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: IBM SPSS Statistics 20

2. Uji Reabilitas

Tabel 5. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
Motivasi (X ₁)	0,928	Realiable
Komunikasi (X ₂)	0,912	Realiable
Kepuasan Kerja (Y)	0,951	Realiable

Sumber: IBM SPSS Statistics 20

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel independent seperti motivasi kerja (X₁), komunikasi kerja (X₂), dan variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y) memiliki nilai yang lebih besar dari 0,60. Hal ini menjelaskan bahwa seluruh pertanyaan pada masing-masing variabel dalam penelitian dapat dikatakan reliable.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisi regresi adalah suatu metode statistik yang mengamati hubungan antara variabel Y dan serangkaian variabel bebas X₁, tujuan dari metode ini tiada lain ialah untuk memprediksi nilai Y untuk nilai X yang diberikan. Menurut Ghozali (2018:96), analisis regresi selain untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen.

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.544	2.167		.251	.803
MOTIVASI	.394	.101	.552	3.886	.000
KOMUNIKASI	.329	.129	.362	2.545	.013

Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Hasil Pengujian IBM SPSS Statistics 20

Berdasarkan tabel di atas persamaan regresi tersebut di analisis pengaruh motivasi kerja dan komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai yaitu :

$$Y = 0,544 + 0,394 X_1 + 0,329 X_2 + e$$

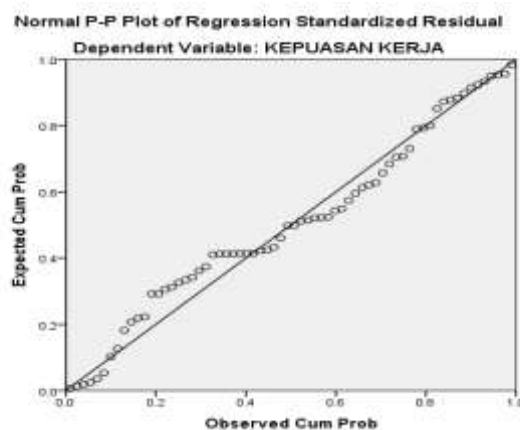
Dari hasil regresi linear berganda dapat di simpulkan

- Konstanta (a) = 0,544 menunjukkan nilai konstanta,Dimana jkika nilai seluruh variabel bebas bernilai nol, maka kepuasan kerja pegawai yaitu sebesar 0,544.
- Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0,394. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan faktor motivasi kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja 0,394.
- Koefisien regresi untuk variabel komunikasi kerja (X_2) sebesar 0,329. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan faktor komunikasi kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja 0,329.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji ini penting dilakukan terutama dalam analisis *statistik parametrik*, seperti *regresi linear*, karena salah satu asumsi dasar analisis tersebut adalah bahwa data atau residual harus berdistribusi normal.



Gambar 1. Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan hasil gambar diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal juga mengikuti arah garis dari garis diagonal tersebut. Dapat disimpulkan bahwa seluruh data yang telah dikumpulkan untuk penelitian ini memenuhi syarat normalitas atau bisa disebut terdistribusikan secara normal. Selain itu statistik *non-parametrik One Sample KolmogorovSmirnov Test* juga digunakan untuk menguji normalitas residua l, sebagai berikut :

Tabel 7. Uji Normalitas Menggunakan Uji KolmogorovSmirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	2.82645021
	Absolute	.107
Most Extreme Differences	Positive	.071
	Negative	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		.871
Asymp. Sig. (2-tailed)		.434

a. Test distribution is normal

b. Calculated from data

Sumber hasil pengujian : *IBM SPSS Statistics 20*

Berdasarkan hasil pada tabel tersebut menjelaskan bahwa pada uji normalitas menggunakan *One Sample KolmogorovSmirnov Test* diperoleh hasil nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,434 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Uji Multikolonearitas

Coefficients^a

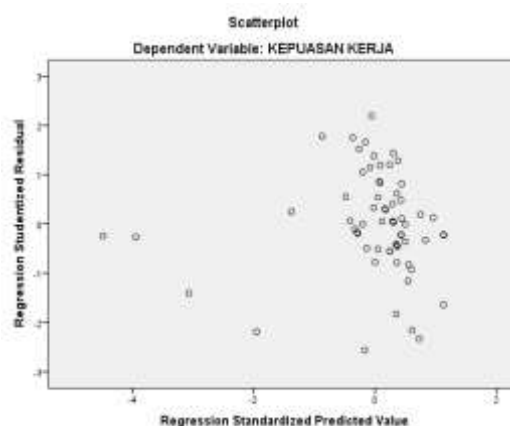
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.544	2.167		.251	.803
MOTIVASI	.394	.101	.552	3.886	.000
KOMUNIKASI	.329	.129	.362	2.545	.013

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Hasil Pengujian *IBM SPSS Statistics 20*

Berdasarkan hasil pada tabel di atas menjelaskan bahwa hasil uji multikolonearitas sebelumnya menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan komunikasi kerja memiliki nilai toleransi sebesar 0,251 yang berarti lebih dari 0,10. Selain itu nilai VIF, yang sebesar 6,469 kurang dari 10,0 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolonearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: *IBM SPSS Statistics 20*

Berdasarkan gambar tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang signifikan ataupun jelas juga titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka hal ini menandakan bahwa tidak terjadi herteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial t

Tabel 8. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.544	2.167		.251	.803
MOTIVASI	.394	.101	.552	3.886	.000
KOMUNIKASI	.329	.129	.362	2.545	.013

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada tabel 8, diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai thitung sebesar 3,886 yang lebih besar daripada ttabel sebesar 2,167 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Motivasi yang baik mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, merasa dihargai, dan memiliki semangat dalam melaksanakan tugas sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja. Selanjutnya, variabel Komunikasi Kerja (X2) memiliki nilai thitung sebesar 2,545 yang lebih besar daripada ttabel sebesar 2,167 dengan nilai signifikansi $0,013 < 0,05$. Dengan demikian, H_2 diterima dan H_0 ditolak, sehingga secara parsial komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif antara pimpinan dan pegawai maupun antarpegawai mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, memperjelas penyampaian informasi, mengurangi kesalahpahaman, serta meningkatkan kenyamanan dalam bekerja. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kepuasan kerja dibandingkan komunikasi kerja.

2. Uji Simultan

Tabel 9. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2120.545	2	1060.272	128.636	.000 ^b
Residual	519.273	63	8.242		
Total	2639.818	65			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, MOTIVASI

Sumber: IBM SPSS Statistics 20

Dari tabel diatas dapat kita simpulkan bahwa nilai signifikansi untuk Motivasi Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai sebesar $0,000 < 0,05$ dan $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ sebesar $128.636 > 3,13$

sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Komunikasi Kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

3. Uji Determinan (R^2)

Tabel 10. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.803	.797	2.87096

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai R Square sebesar 0,803 atau 80,3 % yang artinya sebesar 80,3 % Motivasi Kerja dan Komunikasi Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, dan Hortikultura. Provinsi Sumatera Utara, Sisanya 19,2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

Evaluasi Data

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil dari penelitian menyatakan bahwasanya indikator ke 2 paling tinggi dengan pertanyaan sebagai berikut : pemberian bonus dalam beberapa faktor maupun kegiatan dalam dunia pekerjaan merupakan hal penting demi meningkatkan semangat pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini menunjukkan bahwasanya pemberian dorongan motivasi berupa bonus berpengaruh sangat besar terhadap kepuasan kerja pegawai mungkin bisa menjadi tambahan alasan bagi para pegawai untuk bekerja lebih maksimal lagi, pekerjaan yang mungkin terkadang bisa dikatakan monoton sering terjadi disebuah perusahaan-perusahaan besar yang membuat beberapa pegawai merasa tak ada hal yang membuat mereka merasa antusias dalam mengerjakan tugasnya. Sehingga menjadikann para pegawai tidak memiliki jiwa antusias dalam meningkatkan kinerjanya dan juga tidak berkembang karirnya karena terlalu monoton, pemberian bonus yang bermanfaat bagi pegawai bisa dijadikan nmenjadin salah satu ajang untuk para pegawai mulai memaksimalkan kinerjanya bahkan mungkin bisa menjadi nmotivasi tersendiri untuk melakukan hal kreatif lain yang menghasilkan prestasi dan pengaruh positif untuk perusahaannya.

Pada pernyataan pernyataan kedua, mayoritas responden yaitu 60,6% sangat setuju dan 30,3% setuju. Persentase jawaban positif yang tinggi juga terlihat pada hampir seluruh indikator lainnya, seperti pernyataan ke-6 sebesar 50,0% sangat setuju dan 36,4% setuju, serta pernyataan ke-12 sebesar 56,1% sangat setuju dan 34,8% setuju. Data tersebut menunjukkan bahwa pegawai memiliki dorongan kerja, semangat, tanggung jawab, dan keinginan untuk bekerja secara optimal. Tingginya motivasi kerja ini berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja pegawai, karena pegawai merasa kebutuhan kerja mereka terpenuhi, memperoleh penghargaan, serta memiliki semangat dalam melaksanakan tugas.Selain itu, rendahnya persentase jawaban “Tidak Setuju” dan “Sangat Tidak Setuju” pada setiap item menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasakan adanya motivasi yang baik di lingkungan kerja. Kondisi tersebut dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan loyalitas pegawai, dan menumbuhkan rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalankan. Dengan demikian, berdasarkan hasil angket dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Sebaliknya, apabila motivasi kerja menurun, maka kepuasan kerja pegawai juga cenderung menurun.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwasanya indikator ke 1 paling tinggi dengan pertanyaan sebagai berikut : pemberian informasi yang transparan dan terbuka antara atasan dan karyawan adalah salah satu

hal penting pada perusahaan. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya keterbukaan antara perusahaan dan pegawai yang bekerja dalam naungan mereka sehingga tidak akan terjadi kesalahpahaman yang berujung keretakan hubungan antara perusahaan dan pekerjaannya, melalui pertanyaan ini diketahui bahwa pegawai ingin segala sesuatu komunikasi yang terhubung antara pegawai dengan atasan maupun dengan perusahaan senantiasa berjalan dengan transparan tanpa adanya yang disembunyikan. Karena tentunya semua kegiatan dan tugas yang dilakukan dalam naungan satu perusahaan tentu memiliki satu visi dan misi serta tujuan yang sama yang tiada lain ialah yang membawa pengaruh positif untuk perusahaan

Hal ini sesuai dengan apa yang dinyatakan oleh Dondolo et al., (2023:74) mengemukakan komunikasi merupakan suatu proses dimana sumber mentransmisikan pesan kepada penerima melalui bermacam macam saluran. Dimana suatu proses yang mentransmisikan kepada penerima pesan melalui media yang dilakukan komunikator dalam suatu tindakan komunikasi.. Melalui pernyataan sebelumnya dapat disimpulkan seberapa penting dan bergunanya komunikasi itu agar dapat berjalan dengan sebaiknya demi kepentingan bersama karena kepuasan kerja itu dapat tercipta dari komunikasi yang terjalin baik sehingga menciptakan kenyamanan dan perasaan positif dalam melakukan pekerjaan dalam instansi/perusahaan. Berdasarkan data angket variabel Komunikasi Kerja (X2), dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban “Sangat Setuju” dan “Setuju” pada setiap pernyataan yang diajukan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi kerja di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara berjalan dengan baik dan memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Pada pernyataan pertama mengenai “Pemberian informasi yang transparan dan terbuka antara atasan dan karyawan adalah salah satu hal penting pada perusahaan”, diperoleh skor tertinggi pada kategori “Sangat Setuju” yaitu sebesar 60,6% atau sebanyak 40 responden, sedangkan 34,8% responden menyatakan “Setuju”. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keterbukaan informasi dan komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai sangat penting dalam menciptakan rasa nyaman dan kepuasan kerja pegawai. Transparansi informasi membuat pegawai lebih mudah memahami tugas, kebijakan, dan tujuan organisasi sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan rasa percaya terhadap pimpinan.

Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan hasil dari penelitian menyatakan bahwasanya indikator ke 2 paling tinggi dengan pertanyaan sebagai berikut : mencintai pekerjaannya agar setiap tugas yang diberikan dapat diselesaikan tanpa adanya rasa terbebani. Berdasarkan data angket variabel Kepuasan Kerja (Y), dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberikan jawaban “Sangat Setuju” dan “Setuju” pada setiap pernyataan yang diajukan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara berada pada kategori baik dan dipengaruhi oleh motivasi kerja serta komunikasi kerja yang efektif dalam organisasi. Skor tertinggi pada kategori “Sangat Setuju” terdapat pada pernyataan kedua yaitu sebesar 56,1% atau sebanyak 37 responden, sedangkan 34,8% responden lainnya menyatakan “Setuju”. Pernyataan tersebut berisi mengenai “Mencintai pekerjaannya agar setiap tugas yang diberikan dapat diselesaikan tanpa adanya rasa terbebani.” Tingginya persentase jawaban positif menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki rasa cinta dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kondisi ini mencerminkan adanya motivasi kerja yang tinggi sehingga pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa merasa tertekan atau terbebani.

Motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan semangat, loyalitas, dan rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung merasa lebih nyaman dan puas dalam bekerja karena mereka menikmati pekerjaan yang dilakukan serta memiliki dorongan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini terlihat dari dominannya jawaban positif pada seluruh indikator kepuasan kerja. Selain motivasi kerja, komunikasi kerja juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai maupun antarpegawai dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, suasana kerja yang nyaman, serta mempermudah koordinasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya komunikasi yang terbuka dan transparan, pegawai dapat memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan jelas sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara lebih efektif. Pada pernyataan pertama, mayoritas responden memilih jawaban “Setuju” sebesar 54,5% dan “Sangat Setuju” sebesar 34,8%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa cukup puas terhadap kondisi kerja dan lingkungan organisasi. Kepuasan tersebut dapat dipengaruhi oleh adanya komunikasi kerja yang baik serta motivasi yang diberikan dalam lingkungan kerja.

Rendahnya persentase jawaban “Tidak Setuju” dan “Sangat Tidak Setuju” pada setiap indikator menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja tersebut tidak terlepas dari adanya motivasi kerja yang tinggi dan komunikasi kerja yang efektif dalam organisasi. Pegawai yang

termotivasi dan memiliki komunikasi yang baik dengan pimpinan maupun rekan kerja akan lebih mudah bekerja sama, merasa dihargai, serta memiliki semangat kerja yang tinggi. Berdasarkan hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan komunikasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Semakin tinggi motivasi kerja dan semakin baik komunikasi dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai. Hal ini terlihat dari dominannya jawaban “Sangat Setuju” dan “Setuju” pada seluruh indikator kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa pegawai merasa nyaman, termotivasi, dan puas dalam menjalankan pekerjaannya.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Variabel komunikasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Variabel motivasi kerja dan komunikasi komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara.

Reference

1. Afandi, P. (2018). “*Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, konsep dan indikator*”. . Pekanbaru: Zanafra.
2. Afandi, P. (2021). “*Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research (1st ed.)*.” Deepublish.
3. Amirullah (2015). “*Pengantar Manajemen. In Pengantar Manajemen.*” Mitra Wacana Media
4. Agustini, F. (2019). “*Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. In Вестник Росздравнадзора (Vol. 4, Issue 1).*”
5. Busro, M. (2018). “*Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*.” Prenadamedia Group.
6. Dondolo, H. B., Tsinga Mambadja, S. J., & Conradie, D. P. (2023). “*Exploring non-profit organisations’ communication channels and message content. Communitas*”, 28. <https://doi.org/10.38140/com.v28i.7582>
7. Davis, K. & Newstrom, J.W. 1996. “*Perilaku dalam Organisasi. Edisi ketujuh.*” Jakarta: Penerbit Erlangga.
8. Edy Sutrisno. (2023). “*Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*”. KENCANA.
9. Fadli, A. M., Agung Wahyu Handaru, & Christian Wiradendi Wolor. (2022). “*Pengaruh Kompensasi Pengembangan Karir dan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan di Bekasi. Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan,*” 3(1), 16 27
10. Ghozali, Imam. (2018). “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.*” Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
11. Hasibuan, M. S. P. (2020). “*Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.*” <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
12. Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradi, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). “*Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus.*” In Bookchapter.
13. Mangkunegara. (2021). “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*” PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
14. Seno, S., Magito, M., & Perkasa, D. H. (2023). “*The Influence of Career Development, Competence and Work Conflict on Job Satisfaction. Talent: Journal of Economics and Business,* 1(01), 14–22.” <https://doi.org/10.59422/jeb.v1i01.189>
15. Siregar, E., & Linda, V. N. (2022). “*Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT. Pusaka Graha Teknik.*” 6(2).
16. Sugiyono. (2019). “*Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D.*” Bandung: Alfabeta.