

## **Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Studi Empiris pada Kantor Pertanahan Kota Semarang)**

**Putri Iga Fatikhatun Nisa, Askar Yudianto**

Manajemen, Universitas Stikubank Semarang

\*Correspondence email: putriigafatikhatunnisa@mhs.unisbank.ac.id, askar@edu.unisbank.ac.id

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis mengenai pengaruh motivasi kerja, komunikasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Pertanahan Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 91 responden dimana pengambilan sampel melalui purposive sampling. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS 26. Hasil penelitian ini yaitu : (1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Pertanahan Kota Semarang. (2) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Pertanahan Kota Semarang. (3) Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Pertanahan Kota Semarang.

**Kata kunci** : kepuasan kerja; kompensasi; komunikasi; motivasi kerja

### **ABSTRACT**

*The purpose of this research is to analyze the effect of work motivation, communication, and compensation on job satisfaction. The object of this research is the Semarang City Land Office. This study used a sample of 91 respondents where sampling was taken through purposive sampling. Data analysis in this research used multiple linear regression analysis with the SPSS 26 program. The results of the research are : (1) Work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction of civil servants (PNS) at the Land Office of Semarang City. (2) Communication has a positive and significant effect on job satisfaction of civil servants (PNS) at the Land Office of Semarang City. (3) Compensation has a positive and insignificant effect on job satisfaction of civil servants (PNS) at the Land Office of Semarang City.*

**Keywords** : communication; compensation; job satisfaction; work motivation

### **PENDAHULUAN**

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi adalah sumber daya manusia. Organisasi yang berhasil dalam mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lain (Bangun, 2012). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Sutrisno, 2013). Kualitas manajemen sumber daya manusia dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang dari seorang pekerja dalam memandang ataupun menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang merasa senang terhadap pekerjaannya maka orang tersebut dapat dikatakan puas terhadap pekerjaannya (Usmara, 2016).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. (Robbins, 2016) mendefinisikan motivasi yaitu sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Berbeda dengan pendapat (Hasibuan M. S., 2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Selain motivasi kerja, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi. Menurut (Muhammad, 2016)

komunikasi adalah pertukaran informasi verbal dan nonverbal antara pengirim dan penerima informasi untuk mengubah perilaku. Sedangkan pendapat (Nofrion, 2016) komunikasi merupakan transaksi atau proses simbolik yang menjadikan seseorang mengatur sekitarnya untuk membangun hubungan antara satu dengan yang lain, melalui pertukaran sebuah informasi untuk mengubah sikap dan tingkah laku orang lain.

Selain motivasi kerja dan komunikasi, ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan organisasi kepada pegawainya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Organisasi akan memberikan imbalan kepada seluruh pegawai yang terlibat di dalam organisasi. Imbalan yang diberikan tersebut sudah menjadi kewajiban organisasi karena kontribusi pegawai selama bekerja (Kasmir, 2017). Berdasarkan hasil prasurvey yang dilakukan dengan kuesioner kepada beberapa Pegawai Negeri Sipil (PNS) menunjukkan bahwa masih ada beberapa karyawan yang merasa tidak setuju dalam hal mendapatkan pengawasan dari atasan, menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja, mendapat kesempatan promosi, dan sistem penggajian yang diterima. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, komunikasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Studi Empiris pada Kantor Pertanahan Kota Semarang).

## METODE

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, dimana sebelumnya dilakukan uji Validitas dan Reliabilitas. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *nonprobability sampling*. *Nonprobability sampling* merupakan metode pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap populasi yang ada untuk dipilih menjadi sampel. Jenis metode *nonprobability sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu teknik pemilihan sampel dengan mempertimbangkan beberapa faktor (Ghozali, 2018). (1) Minimal pendidikan SMA agar pegawai dapat mempersepsikan kuesioner dengan baik. (2) Pegawai Negeri Sipil (PNS). Berdasarkan pertimbangan (*purposive*) tersebut sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 91 pegawai.

## HASIL

**Tabel 1**  
**Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Nilai KMO	Loading of Factor	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,653	0,422	Valid
	Y.2		0,594	Valid
	Y.3		0,484	Valid
	Y.4		0,415	Valid
	Y.5		0,443	Valid
	Y.6		0,539	Valid
	Y.7		0,499	Valid
	Y.8		0,481	Valid
	Y.9		0,549	Valid
	Y.10		0,485	Valid
	Y.11		0,509	Valid
	Y.12		0,627	Valid
	Y.13		0,462	Valid
	Y.14		0,476	Valid
	Y.15		0,415	Valid
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,629	0,699	Valid
	X1.2		0,451	Valid
	X1.3		0,573	Valid
	X1.4		0,424	Valid
	X1.5		0,515	Valid
	X1.6		0,556	Valid
	X1.7		0,567	Valid
	X1.8		0,608	Valid
	X1.9		0,553	Valid

	X1.10		0,617	Valid	
	X1.11		0,572	Valid	
	X1.12		0,553	Valid	
	X1.13		0,562	Valid	
	X1.14		0,530	Valid	
	X1.15		0,557	Valid	
Komunikasi (X2)	X2.1		0,561	Valid	
	X2.2		0,618	Valid	
	X2.3		0,580	Valid	
	X2.4		0,567	Valid	
	X2.5		0,490	Valid	
	X2.6		0,543	Valid	
	X2.7		0,513	Valid	
	X2.8	0,709		0,557	Valid
	X2.9			0,516	Valid
	X2.10			0,508	Valid
	X2.11			0,603	Valid
	X2.12			0,492	Valid
	X2.13			0,496	Valid
	X2.14			0,540	Valid
	X2.15			0,608	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1		0,502	Valid	
	X3.2		0,442	Valid	
	X3.3		0,531	Valid	
	X3.4		0,441	Valid	
	X3.5		0,460	Valid	
	X3.6	0,639		0,601	Valid
	X3.7			0,584	Valid
	X3.8			0,722	Valid
	X3.9			0,439	Valid
	X3.10			0,636	Valid
	X3.11			0,624	Valid
	X3.12			0,680	Valid

Sumber : data olahan

Tabel 1 dapat dilihat bahwa semua pernyataan yang ada pada setiap indikator masing-masing variabel yaitu kepuasan kerja, motivasi kerja, komunikasi, dan kompensasi menunjukkan bahwa korelasi antar masing-masing indikator terhadap konstruk dari masing-masing variabel pada semua indikator dan dinyatakan valid. Karena nilai dari keempat variabel tersebut telah memenuhi kecukupan sampel yaitu dengan nilai  $KMO > 0,5$  dan nilai *loading of factor*  $> 0,4$ . Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap pernyataan pada masing-masing indikator dinyatakan valid.

**Tabel 2.**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,770	$> 0,6$	Reliabel
Motivasi Kerja	0,823	$> 0,6$	Reliabel
Komunikasi	0,814	$> 0,6$	Reliabel
Kompensasi	0,652	$> 0,6$	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Tabel 2 dapat dilihat bahwa variabel dependen dan variabel independent menunjukkan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,6$ . Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua pernyataan pada masing-masing indikator yang ada pada masing-masing variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, komunikasi, dan kompensasi adalah reliabel. Sedangkan Tabel 3 dapat dilihat dari persamaan regresinya. Adapun persamaan regresi linier berganda yaitu  $Y = 0,381X1 + 0,212X2 + 0,144X3$ . Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Koefisien regresi variabel motivasi kerja atau  $\beta_1 = 0,381$ , sehingga jika semakin meningkatnya motivasi kerja, maka akan terjadi peningkatan pada kepuasan kerja.
2. Koefisien regresi variabel komunikasi atau  $\beta_2 = 0,212$ , sehingga apabila komunikasi berjalan dengan baik, maka kepuasan kerja juga akan semakin baik.
3. Koefisien regresi variabel kompensasi atau  $\beta_3 = 0,144$ , sehingga jika semakin meningkatnya kompensasi, maka akan terjadi peningkatan pada kepuasan kerja.
4. Berdasarkan hasil dari regresi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja yang berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja jika dibandingkan dengan variabel komunikasi dan kompensasi dengan nilai beta 0,381.

**Tabel 3**  
**Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	20.673	7.068			2.925	.004
Motivasi Kerja	.333	.099	.381		3.358	.001
Komunikasi	.194	.099	.212		1.970	.052
Kompensasi	.197	.133	.144		1.480	.142

Sumber : data olahan

**Tabel 4**  
**Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.620 <sup>a</sup>	.385	.363	3.14728	1.954

Sumber : data olahan

Tabel 4 hasil uji koefisien determinasi Adjusted R Square = 0,363, artinya kontribusi motivasi kerja, komunikasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Kantor Pertanahan Kota Semarang sebesar 36,3% artinya nilai Adjusted R Square kurang baik karena dibawah 0,5 atau 50%, sedangkan sisanya sebesar 63,7% kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Sedangkan Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 17,928 dengan angka signifikansi = 0,000 maka kurang dari alpha 0,05 (signifikan). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja, komunikasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 5**  
**Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	532.762	3	177.587	17.928	.000 <sup>a</sup>
Residual	851.860	86	9.905		
Total	1384.622	89			

Sumber : data olahan

Hasil uji analisis data dapat disimpulkan bahwa variabel independent motivasi kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Pertanahan Kota Semarang. Secara empiris penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya tentang motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yang dilakukan oleh (Arinal & Rahayu, 2017) dan (Muslim, 2022) yang membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan temuan (Bahri & Nisa, 2017) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja maka instansi harus berupaya meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hasil uji analisis data dapat disimpulkan bahwa variabel independent komunikasi (X2) secara parsial jika menggunakan taraf signifikansi 5% berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Pertanahan Kota

Semarang. Sedangkan, jika menggunakan taraf signifikansi 10 % variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Pertanahan Kota Semarang.

Secara empiris penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya oleh (Seidy, Adolfina, & Roring, 2018) dan (Rizky, Mazni, & Suharto, 2021) yang membuktikan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tetapi tidak sejalan dengan temuan (Imbang, Taroreh, & Lumantow, 2022) yang membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini memberikan implikasi jika instansi ingin meningkatkan kepuasan kerja maka instansi harus berupaya menjaga komunikasi pegawai dengan baik. Hasil uji analisis data dapat disimpulkan bahwa variabel independent kompensasi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Pertanahan Kota Semarang karena rendahnya sistem bonus atas prestasi yang dicapai. Secara empiris penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya tentang kompensasi terhadap kepuasan kerja oleh (Seidy, Adolfina, & Roring, 2018) dan (Tamali & Munasip, 2019) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Tetapi tidak sejalan dengan temuan (Muslim, 2022) dan (Imbang, Taroreh, & Lumantow, 2022) yang membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini memberikan implikasi jika instansi ingin meningkatkan kepuasan kerja maka instansi harus berupaya meningkatkan kompensasi pegawai.

## **SIMPULAN**

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Pertanahan Kota Semarang. Sehingga semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Jika taraf signifikansi 5% maka komunikasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Pertanahan Kota Semarang. Sedangkan jika menggunakan taraf signifikansi 10% maka komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Pertanahan Kota Semarang. Sehingga semakin baik komunikasi yang diciptakan instansi maka akan meningkatkan kepuasan kerja bagi pegawai. Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Pertanahan Kota Semarang. Peningkatan kompensasi akan memberikan dampak pada kepuasan kerja tetapi secara statistik tidak signifikan. Peningkatan kompensasi tidak didukung dengan peningkatan kepuasan kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arinal, V., & Rahayu, A. T. 2017, Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dosen di sekolah tinggi ilmu komputer cipta karya informatika. *Jurnal CKI on Spot*, 10, 1-10.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 9-15.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dini, T. A., & Yunianto, A. 2020. Pengaruh disiplin kerja, motivasi, kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Proceeding Sendiu*, 577-582.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 2*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imbang, J. R., Taroreh, R. N., & Lumantow, R. Y. 2022. Pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing (STIBA) Teling Manado. *Jurnal EMBA*, 1057-1066.
- Indrianingsih, A., & Yunianto, A. 2022. Pengaruh Modal Psikologi, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada PT. BPR BKK Purwodadi). *Journal of Management & Business*, 5, 419-432.
- Jufri, A., Qomariah, S. N., & Ashlihah. 2018. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang. *JPEKBM (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis, dan Manajemen)*, 1-16.

**Putri Iga Fatikhatun Nisa dan Askar Yuniarto**, *Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Studi Empiris pada Kantor Pertanahan Kota Semarang)*

- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Karyaningsih, P. D. 2018. *Ilmu Komunikasi*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, A. 2016. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muslim, M. 2022. Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Sipta Graha. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 25, 158-167.
- Nofrion. 2016. *Komunikasi Pendidikan: Penerapan Teori dan Konsep Komunikasi dalam Pembelajaran*. Jakarta: Prenada Media.
- Noor, A. 2013. *Manajemen Event*. Bandung: Alfabeta.
- Panggabean, M. S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Ghalia Indonesia.
- Rizky, N. N., Mazni, A., & Suharto. 2021. Pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bandar Jaya Provinsi Lampung. *Journal of Economic Management*, 60-67.
- Robbins, S. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, R. P., & Yuniarto, A. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Ikim Organisasi, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Pos Indonesia Persero Cabang Kantor SPP Erlangga Semarang). *Journal Managemen & Business*, 1-7. doi:10.37531/sejaman.v4i1.1237
- Saputra, A., & Turnip, R. R. 2018. Pengaruh motivasi, komunikasi, dan disiplin terhadap kepuasan kerja PT PLN (Persero) P3B Sumbagut. *Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI*, 1-9.
- Seidy, M., Adolfini, & Roring, F. 2018. Pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. *Jurnal EMBA*, 3458-3467.
- Siagian, S. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. 1th Edition*. Bandung: Penerbit C.V. Alfabeta.
- Sutardji. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Dee Publish.
- Sutrisno, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syakhiah, A. A., & Fauzan, M. 2022. Pengaruh kompensasi, pengakuan dan komitmen normatif terhadap kepuasan kerja karyawan, 7. Semarang: Ridwan Institute.
- Tamali, H., & Munasip, A. 2019. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 55-68.
- Uma, S., & Roger, B. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Usmara. 2016. *Motivasi Kerja Proses, Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Amara Books.
- Wibowo. 2017. *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.