

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT TOMPOBULU KABUPATEN GOWA

Ali Baba*)

Abstract : Ali Baba, "Influence of Motivation, Communication and Organizational Commitment Employee Job Satisfaction In Tompobulu Gowa District Office. To know and analyze the Influence Motivation, Communication and Organizational Commitment Employee Job Satisfaction In Tompobulu Gowa District Head Office and as for the benefit of the results of this study can be used as a source of information to increase knowledge and as an additional reference materials for scientific research to be done next. Data used in this study are primary data that responses to questionnaires from respondents with data analysis using multiple linear regression with SPSS 20. The samples in this study were 30 respondents employee Tompobulu Gowa District Head Office. Results of this study stated that based on the analysis of data on a show that showed that 0608 or 60.8% of employee satisfaction is influenced by motivation, communication and organizational commitment means that 39.2% (100% - 60.8%) affected job satisfaction by other factors.

Keywords : Motivation, communication and organizational commitment and job satisfaction of employees".

PENDAHULUAN

Sebagai aparatur Pemerintahan maka kita selalu dituntut untuk bekerja dan melayani masyarakat semaksimal mungkin dan mempergunakan waktu seefisien mungkin agar pekerjaan yang diberikan dapat dikerjakan sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga kebutuhan masyarakat dapat segera terpenuhi.

Salah satu gejala yang paling meyakinkan dari rusaknya kondisi dalam suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja (Davis dan Newstrom, 1985:105). Dalam sebuah perusahaan, jika pegawai tersebut mengalami ketidakpuasan maka besar kemungkinannya aktivitas perusahaan akan mengalami gangguan, terjadi kemangkiran, pencurian, demonstrasi dan jelas perusahaan akan mengalami kerugian yang cukup besar. Besar-kecilnya gangguan itu lebih baik di tiadakan sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan sempurna.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah motivasi. Motivasi seorang pegawai untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Motivasi dari para pegawai akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhanlain.

Pemberian motivasi dikatakan penting, karena pimpinan atau manajer itu tidak sama dengan pegawai, karena seorang pimpinan tidak dapat melakukan pekerjaan sendiri. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan orang lain (bawahan). Untuk melaksanakan tugas sebagai seorang pimpinan atau manajer ia harus membagi-bagi tugas dan pekerjaan tersebut kepada seluruh pegawai yang ada dalam unit kerjanya sesuai tanggung jawabnya

Kantor Camat Tompobulu Kabupaten Gowa merupakan sebuah instansi milik pemerintah yang bergerak di bidang dalam pengurusan surat-surat. Jumlah pegawai pada tahun 2015 sebanyak 30 orang. Pegawai perlu mendapatkan motivasi dari pimpinan dan kepuasan kerja yang didapat pada Kantor Camat Tompobulu Kabupaten Gowa serta perlunya komunikasi antara pegawai dan komitmen organisasi. Tugas pokok kantor Camat Tompobulu Kabupaten Gowa adalah: menangani sebagian urusan otonomi daerah serta menyelenggarakan tugas umum pemerintahan. Menyelenggarakan tugas umum pemerintahan yang meliputi: mengkoordinasi kegiatan pemberdayaan masyarakat, upaya penyelenggaraan ketrentaman dan ketertiban umum, penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan, pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum, penyelenggaraan kegiatan pemerintahan ditingkat kecamatan, membina penyelenggaraan pemerintahan kelurahan melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan kelurahan/ desa. Melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah yang meliputi aspek: perizinan, rekomendasi, koordinasi, pembinaan, pengawasan, fasilitas, penetapan. Fungsi kantor Camat Tompobulu Kabupaten Gowa adalah: penyelenggaraan tugas umum pemerintahan.

Banyak fenomena yang terjadi dalam instansi pemerintahan yang menunjukkan masih rendahnya kepuasan kerja pegawai yaitu terlihat dari keadaan pegawai sering meninggalkan pekerjaannya, dan sering terlambat datang, tidak mematuhi aturan khususnya dalam hal tanggung jawab mengerjakan tugas yang diberikan, dan bekerja cenderung lamban

Dari hasil observasi dan wawancara pada Kantor Camat Tompobulu Kabupaten Gowa, diperkirakan bahwa motivasi, dan terlihat dari hasil pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan harapan yang menyebabkan masalah pada tujuan organisasi tidak tercapai. Salah satunya permasalahan yang banyak dijumpai pada Kantor Camat Tompobulu Kabupaten Gowa adalah target

yang akan dicapai, masih cukup banyak, terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme, masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dalam kinerja pegawai, yaitu ada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan kurang teliti sehingga hasil kerja ada yang salah, Seringnya menundah pekerjaan serta tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan tepat waktu, ada pegawai kurang cepat melakukan pekerjaan yang telah diberikan, dan kurang inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hasil laporan yang ditetapkan mengalami keterlambatan dan tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang lebih singkat serta Pegawai kurang bergairah dalam bekerja yang menyebabkan kinerja menurun sehingga berdampak pada penurunan kinerja Kantor Camat Tompobulu Kabupaten Gowa

Selain dari faktor komunikasi pegawai, kurangnya komunikasi dan koordinasi antar individu/pegawai sering tidak saling mendukung dan membantu dalam penyelesaian tugas terutama yang saling berhubungan sehingga pekerjaan yang semestinya cepat terselesaikan menjadi terlambat penyelesaiannya padahal pekerjaan itu semestinya pekerjaan itu dapat diselesaikan tepat waktu,

Data lain yang mengindikasikan bahwa pegawai Kantor Camat Tompobulu Kabupaten Gowa memiliki komitmen yang rendah dapat terlihat dari masih rendahnya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara didapati bahwa masih banyak pegawai yang tidak menaati aturan kerja, seperti datang terlambat, pulang lebih cepat, kurang disiplin terhadap waktu istirahat, kesediaan mengisi daftar kehadiran harian pegawai yang belum efektif, belum optimalnya dalam melayani masyarakat dan permasalahan personalia lainnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka diangkat judul penelitian "Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap

Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Tompobulu Kabupaten Gowa”.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi, komunikasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Tompobulu Kabupaten Gowa?
2. Faktor apakah yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Tompobulu Kabupaten Gowa?

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, komunikasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Tompobulu Kabupaten Gowa.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Tompobulu Kabupaten Gowa.

TINJAUAN TEORI

1. Teori Motivasi

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin *movere*, yang berarti “bergerak.” Menurut Linder (1998), motivasi didefinisikan sebagai proses psikologis yang menentukan kegunaan dan arah perilaku, kecenderungan untuk bertindak dalam mencapai kebutuhan tertentu yang belum terpenuhi, suatu dorongan internal untuk memuaskan kebutuhan yang belum terpenuhi dan kemauan untuk mencapainya. Nelson dan Spitzer (2003) mendefinisikan motivasi sebagai energi internal manusia yang mendorong manusia memuaskan kebutuhannya, sedangkan Mwangi dan McCaslin (1994) mengutip tulisan Kreitner dan Lawler III dalam Linder

(1998) menuliskan motivasi sebagai suatu proses psikologi dalam mencapai tujuan, arah dan intensitas dalam berperilaku merupakan tanggungjawab yang utama bagi hasil kerja yang berbeda dan juga merupakan faktor menentukan yang penting dalam pengukuran kinerja.

Veithzal Rivai (2008:458), mengatakan bahwa terdapat beberapa teori motivasi adalah sebagai berikut :

a) **Hierarki Teori Kebutuhan** (*Hierarchical of Needs Theory*)

Menurut Abraham Maslow bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu Kebutuhan Fisik terdiri dari kebutuhan akan perumahan, makanan, minuman, dan kesehatan. Kebutuhan rasa aman dalam dunia kerja, pegawai menginginkan adanya jaminan sosial tenaga kerja, dan kepastian dalam status kepegawaian.

b) **Teori Kebutuhan McClelland's** (*McClelland's Theory of Needs*)

McClelland theory of needs memfokuskan kepada tiga hal, yaitu:

- a. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan: kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.
- b. Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja: kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana didalam tugasnya masing-masing
- c. Kebutuhan untuk berafiliasi: hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja.

c) **Teori X dan Y Mc. Gregor**

Teori X dan Y, Douglas McGregor yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2003:160) mengajukan dua pandangan yang

berbeda tentang manusia, negatif dengan tanda label x dan positif dengan tanda label y.

- Teori X (negatif) merumuskan asumsi-asumsi sebagai berikut :
 - a. Rata-rata karyawan malas dan tidak suka bekerja.
 - b. Umumnya karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindari tanggung jawabnya dengan cara mengkambing hitamkan orang lain.
 - c. Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah, dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
 - d. Karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak memperdulikan tujuan organisasi.
- Sedangkan Teori Y (positif) memiliki asumsi-asumsi sebagai berikut:
 - a. Rata-rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bekerja, sama wajarnya dengan bermain-main dan beristirahat. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan banyak karyawan tidak betah dan merasa kesal tidak bekerja.
 - b. Lazimnya karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal.
 - c. Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu. Organisasi seharusnya memungkinkan karyawan mewujudkan potensinya sendiri dengan memberikan sumbangan pada tercapainya sasaran perusahaan.

d) ERG Theory (Existence, Relatedness, Growth Theory)

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer yang dikutip oleh A. A. Anwar prabu mangkunegara (2007:98), yang sebetulnya tidak jauh berbeda dengan teori dari Abraham

Maslow. Teori ini mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan manusia, yaitu:

- d. *Existence needs*, kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bempas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*.
- e. *Relatedness needs*, kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- f. *Growth needs*, kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

2. Teori Komunikasi

Komunikasi memiliki arti yang sangat penting bagi manusia, karena tanpa komunikasi tidak akan terjadi interaksi dan tidak akan terjadi saling tukar pengetahuan dan pengalaman apalagi untuk melakukan kerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama.

Ada dua bentuk komunikasi, oral dan tertulis. Komunikasi oral disebut juga komunikasi lisan, di mana berlangsung percakapan tatap muka, diskusi kelompok, panggilan telepon, dan hal lain. Media komunikasi dalam pembicaraan tatap muka ini adalah kata-kata langsung yang dinyatakan isi komunikasi dalam tulisan seperti memo, surat, laporan, catatan dan lainnya dimana kata-kata dituliskan untuk menyampaikan arti. Komunikasi interpersonal secara tertulis memberikan sebuah catatan tetap, merupakan yang terbaik, ekonomis, dan mudah didistribusikan, namun, komunikasi tertulis ini lebih kaku bila dibandingkan komunikasi lisan.

Pengertian lain tentang komunikasi disampaikan oleh Schiffman dan Kanuk (1997; h.317-318) dalam Ritonga (2011) yang menegaskan, "*Communication is the transmission of a message from a sender receiver by means of a signal of some sort sent through a channel of some sort*".

Artinya, komunikasi adalah pemindahan pesan dari pengirim kepada penerima untuk mengartikan berbagai jenis tanda melalui berbagai jenis saluran. Tidak berbeda dari definisi yang diberikan oleh Taylor dan Stoner (1999; h.523), penekanan pengertian atas pesan yang dikomunikasikan merupakan kunci dalam komunikasi. Demikian juga Bowdith dan Buono yang dikutip oleh Kreitner dan Kinicki mengatakan, "*Communication is defined as the exchange of information between a sender and the receiver, and the inference (perception) of meaning between the individuals involved*". Artinya, komunikasi didefinisikan sebagai pertukaran informasi antara seorang pengirim dan seorang penerima, dan penarikan kesimpulan (persepsi) dari orang yang terlibat di dalamnya. Hal ini menjelaskan perbedaan pandangan dan pemahaman atas tiap informasi yang dikomunikasikan dapat saja terjadi. Makin kecil perbedaan pengertian antara pengirim pesan, maka efektif komunikasi yang berlangsung.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah kemampuan menyampaikan informasi yang diperoleh secara kognitif, afektif dan konatif. Dalam menyampaikan informasi kepada orang lain yang berguna untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam memecahkan berbagai masalah untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Teori Komitmen Organisasi

Porter (1982:27) oleh Zainuddin (2002) mendefinisikan "komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi", hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu :

1. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

2. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
3. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Selanjutnya Konopaske, Ivancevich dan Matteson (2007:234) oleh Sopiha (2008:156), "bahwa komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap : (1) Identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) Perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan (3) Perasaan setia terhadap organisasi". Hal ini berarti karyawan yang komit terhadap organisasi memandang nilai dan kepentingan mengintegrasikan tujuan pribadi dan organisasi, sehingga tujuan organisasi merupakan tujuan pribadinya. Pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai kepentingan pribadi, dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi.

4. Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima dengan banyaknya yang mereka yakini untuk seharusnya diterima (Robbins, 2003). Keith Davis dalam Mangkunegara, mengemukakan: "*Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with which employees view their work*". Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Sedangkan, Wexley dan Yulk mendefinisikan kepuasan kerja sebagai "*Is the way an employee feels about his or her job*" atau cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya (Mangkunegara, 2003).

Berdasarkan pendapat di atas, maka kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak pada diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Tiffin (1958) dalam Asad menambahkan, kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Blum (1956) mengemukakan kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan,

penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja (Moh. As'ad. 1991),

5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi sebagaimana didefinisikan oleh Robbins (1996) merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Salah satu tugas utama manajer adalah memotivasi para personel organisasi agar memiliki kepuasan kerja dan kinerja tinggi (Fuad Mas'ud, 2004). Manajer yang dapat memberikan motivasi yang tepat untuk para personelnnya akan membuahkan produktivitas yang maksimal, kepuasan kerja yang tinggi serta pertanggung jawaban organisasi yang lebih baik (Jurkeiwick, 2001). Variabel motivasi diukur melalui prestasi kerja, pengaruh, pengendalian, ketergantungan, perluasan (pengembangan) dan pertalian (afiliasi).

Sementara itu kepuasan kerja dari pegawai itu sendiri mungkin mempengaruhi kehadirannya pada jam kerja, dan keinginan untuk ganti pekerjaan juga bisa mempengaruhi kesediaan untuk bekerja. Kesediaan atau motivasi seorang pegawai untuk bekerja biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus-menerus, dan yang berorientasi tujuan.

Hasil analisis Gusti (2011) menyatakan motivasi kerja berpengaruh secara terhadap kepuasan kerja pegawai dan kinerja perusahaan PT. Erha Clinic Indonesia. Implikasi dari penelitian ini adalah untuk dapat meningkatkan kemampuan kepemimpinan dan budaya organisasi yang ada, sehingga aspek kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi, karena secara umum kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan mampu meningkatkan motivasi kerja dan kinerja perusahaan.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang vital dalam suatu organisasi. Segala aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada akhirnya turut mempengaruhi *output* kantor yang bersangkutan. Mengingat perannya yang vital, maka sudah selayaknya suatu kantor melakukan suatu mekanisme pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan kepuasan kerja pegawai-pegawainya.

6. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Menurut Gorda (2004:207) komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan timbul kesamaan pengertian dan persepsi yang kemudian diarahkan kepada suatu tindakan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu Kristin,dkk (2008) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Haryani (2010) memperoleh hasil bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Reynald *et al* 2013 Penelitian ini sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan personalia dan meningkatkan komunikasi antara pegawai tetap dengan pegawai kontrak (*outsorce*) terhadap kepuasan kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Hasil penelitian bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, hal ini terlihat dari hasil uji r (korelasi) diperoleh nilai 0,72 berarti bahwa komunikasi terhadap kepuasan kerja dapat diterima pada tingkat kepercayaan 95%.

Proses komunikasi yang terjalin akan membawa hasil yang sangat berarti

bagi organisasi karena komunikasi mempunyai dua fungsi penting dalam organisasi yaitu; (1) komunikasi merupakan pertukaran informasi (2) komunikasi membantu sekelompok anggota dalam organisasi yang terpisah dari anggota lain (Purwanto, 1996:20).

7. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Komitmen organisasi (Allen et al, 1993). Desiana dan Soetjipto (2006) Komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerja dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Porter et al. (dalam Desiana dan Soetjipto, 2006). Variabel komitmen organisasi diukur melalui terikat secara emosional pada organisasi, merasakan, kebutuhan dan keinginan, biaya (pengorbanan), percaya (setia) dan loyalitas. McNeese-Smith (1996) juga menemukan bahwa komitmen organisasi berhubungan signifikan positif yang ditunjukkan dengan nilai Pearson (r) sebesar 0,31 (significance pada level 0,001) terhadap kepuasan kerja pegawai.

PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian terdahulu yang relevan dengan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Novlie, Manopo. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kecamatan Tombatu Kabupaten Minahasa Tenggara. Data yang diperoleh dianalisa dengan menggunakan analisa regresi, untuk menguji pengaruh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Hasil yang diperoleh menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan

kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tombatu.

2. Suliman, Abubakar MT, 2002, "Is it Really a Mediating Construct?", Journal of Management Development, Vol. 14, No.7. Dalam penelitiannya dengan melakukan kuesioner kepada 1000 karyawan yang dilakukan dengan teknik random sampling dari 20 perusahaan di Timur Tengah menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai (karyawan) dimana komitmen organisasi diukur melalui dua dimensi yaitu komitmen yang timbul secara langsung (*affective commitment*) maupun komitmen yang berkelanjutan (*continuance commitment*), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen yang kuat baik melalui komitmen yang timbul secara langsung. (*affective Commitment*) maupun komitmen yang berkelanjutan (*continuance commitment*) memberikan kontribusi yang tinggi dalam meningkatkan dan memenuhi kepuasan kerja pegawai. Dengan komitmen yang kuat, pegawai akan termotivasi untuk bekerja keras untuk kemajuan organisasi.

HIPOTESIS

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat di rumuskan hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, komunikasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Tompobulu Kabupaten Gowa.
2. Motivasi berpengaruh paling signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Tompobulu Kabupaten Gowa.

METODE PENELITIAN

POPULASI DAN SAMPEL

1. Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Tompobulu Kabupaten Gowa yang berjumlah 30 orang, baik yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil maupun yang masih dalam proses orientasi/ honorer.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang mewakili keseluruhan obyek yang diteliti. Karena jumlah populasi kecil atau kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel (sampel 100% atau total sampling) Arikunto (2010). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang.

METODE ANALISIS

Analisis dilakukan dengan menggunakan metode analisis sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara umum terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku secara umum. Adapun data yang diperoleh melalui hasil analisis deskriptif ini dilakukan dengan menyajikannya dalam bentuk tabel biasa ataupun melalui tabel distribusi frekuensi.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Menyesuaikan dengan tujuan penelitian, maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk menentukan ada

pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji statistik koefisien regresi. Model regresi liniernya (Sugiyono, 2007:183) adalah :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja Pegawai

X₁ = Motivasi

X₂ = Komunikasi

X₃ = Komitmen Organisasi

b₀ = konstanta

b₁, b₂ dan b₃ = koefisien regresi

e = *standard error*.

DEFINISI OPERASIONAL

Variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah evaluasi individu yang menggambarkan sikapnya terhadap pekerjaannya, baik itu positif atau negatif, senang maupun tidak senang (Rivai, 2004; Handoko, 2011) dan masing-masing item pernyataan tersebut kemudian diukur dengan menggunakan Skala *Likert* 5 poin, di mana poin 1 diberikan untuk jawaban yang berarti kompetensi paling rendah, dan seterusnya poin 5 diberikan untuk jawaban yang berarti kompetensi paling tinggi.

b. Motivasi (X1)

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*.

c. Komunikasi (X2)

Komunikasi didefinisikan sebagai pertukaran informasi antara seorang pengirim dan seorang penerima, dan penarikan kesimpulan (persepsi) dari orang yang terlibat di dalamnya. Hal ini menjelaskan perbedaan pandangan dan pemahaman atas tiap informasi yang dikomunikasikan dapat saja terjadi. Makin kecil perbedaan pengertian antara pengirim pesan, maka efektif komunikasi yang berlangsung. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*.

- d. **Komitmen Organisasi (X3)**
 Komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah sikap yang dimiliki karyawan untuk tetap loyal terhadap organisasi/ instansi dan bersedia untuk tetap bekerja dengan sebaik mungkin (Robbins dan Judge, 2008; Mathis dan Jackson, 2011). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*.

Untuk melihat hasil analisis dan menguji hipotesis yang telah diajukan, dilakukan analisis regresi sederhana dengan bantuan program aplikasi computer SPSS 20.0 diperoleh hasil (*output*) pada tabel 1 disamping.

Berdasarkan hasil analisis dalam Tabel 1 tersebut menunjukkan besarnya hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja pegawai dari 30 responden yang dihitung dengan koefisien Korelasi sebesar 0.177, hal ini menunjukkan hubungan positif antara motivasi dengan kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Tompobulu Kabupaten Gowa nilai dari koefisien korelasi tersebut menunjukkan motivasi mempunyai hubungan korelasi terhadap kinerja pegawai. Hubungan komunikasi berpengaruh dengan kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Tompobulu Kabupaten Gowa yaitu sebesar 0.274. Sementara itu korelasi antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja pegawai memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0.782 yang menunjukkan hubungan yang positif dan nilai koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

ANALISIS HASIL PENELITIAN

1. Analisis Korelasi

Tabel 1. Koefisien Correlations

		Kepuasan Kerja Pegawai	Motivasi	Komunikasi	Komitmen Organisasi
Pearson Correlation	Kepuasan Kerja Pegawai	1.000	.177	.274	.782
	Motivasi	.177	1.000	.293	-.004
	Komunikasi	.274	.293	1.000	.207
	Komitmen Organisasi	.782	-.004	.207	1.000
Sig. (1-tailed)	Kepuasan Kerja Pegawai	.	.175	.071	.000
	Motivasi	.175	.	.058	.491
	Komunikasi	.071	.058	.	.136
	Komitmen Organisasi	.000	.491	.136	.
N	Kepuasan Kerja Pegawai	30	30	30	30
	Motivasi	30	30	30	30
	Komunikasi	30	30	30	30
	Komitmen Organisasi	30	30	30	30

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V 20.0 (2015)

2. Uji Hipotesis Analisis Regresi Berganda

Pada bagian ini dibahas mengenai pengaruh motivasi, komunikasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Tompobulu Kabupaten Gowa menggunakan hasil penelitian yang sudah diolah. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yang diolah dengan program SPSS for windows release 20.0. Hasil analisa regresi, didapatkan ringkasan secara statistik sebagai berikut:

Tabel 2. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics					Durbin-Watson
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.805 ^a	.649	.608	.649	15.992	3	26	.000	1.785

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V 20.0 (2015)

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 2 menunjukkan bahwa 0.608 atau 60,8% kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi, komunikasi dan komitmen organisasi ini berarti bahwa 39,2% (100% - 60,8%) kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 3. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.704	3	7.235	15.992	.000 ^b
	Residual	11.762	26	.452		
	Total	33.467	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi, Komunikasi

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V 20.0 (2015)

Dari Tabel 3. menunjukkan signifikansi 0,00 berarti semua variabel dalam model berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Tompobulu Kabupaten Gowa.

Tabel 4. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.330	.642		.514	.612
	Motivasi	.166	.126	.160	1.316	.020
	Komunikasi	.066	.122	.068	.543	.050
	Komitmen					
	Organisasi	.814	.126	.769	6.455	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Dari tabel 11 di atas, didapat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 0.330 + 0.166X_1 + 0.066X_2 + 0.814X_3 + 0.642$$

Berikut adalah penjelasan dari persamaan regresi berganda yang terbentuk :

1. motivasi memiliki nilai t sebesar (1.316), nilai koefisien B sebesar (0.166), dan tingkat signifikan sebesar 0,020. Hal ini menandakan

bahwa koefisien variabel (X1) motivasi memiliki pengaruh positif sebesar (16,6%) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y), dengan tingkat signifikan sebesar 0,020 artinya

motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Komunikasi memiliki nilai t sebesar 0,543 nilai koefisien B (0,066) dan tingkat signifikan sebesar 0,050. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel (X2) komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) dengan tingkat signifikan 0,059.
3. Komitmen organisasi memiliki nilai t sebesar 6,455 nilai koefisien B sebesar (0,814), dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel (X3) komitmen organisasi memiliki pengaruh positif sebesar (0,814) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y), dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 artinya komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

PEMBAHASAN

Dari analisis hasil penelitian, maka dapat diinterpretasi pengaruh motivasi, komunikasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Camat Tompobulu Kabupaten Gowa sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Tompobulu Kabupaten Gowa.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Camat Tompobulu Kabupaten Gowa. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang dimiliki pegawai, atau semakin tinggi motivasi yang di punyai oleh pegawai akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai tersebut, karena dengan motivasi yang baik dan berkualitas maka kepuasan kerja pegawai akan semakin baik. Oleh karena itu instansi harus meningkatkan motivasi pegawainya sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalamnya. Dengan motivasi yang baik, maka pegawai akan lebih berkualitas sehingga kinerja mereka pun akan lebih baik.

Motivasi sebagaimana didefinisikan oleh Robins (1996) merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Salah satu tugas utama manajer adalah memotivasi para personel organisasi agar memiliki kepuasan kerja dan kinerja tinggi (Fuad Mas'ud, 2004). Manajer yang dapat memberikan motivasi yang tepat untuk para personelnnya akan membuahkan produktivitas yang maksimal, kepuasan kerja yang tinggi serta pertanggung jawaban organisasi yang lebih baik (Jurkeiwick, 2001). Variabel motivasi diukur melalui prestasi kerja, pengaruh, pengendalian, ketergantungan, perluasan (pengembangan) dan pertalian (afiliasi).

Hal ini sejalan dengan pendapat Jae (2000) menunjukkan bahwa motivasi pegawai sangat efektif untuk memenuhi dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai dimana faktor-faktor motivasi tersebut diukur melauai faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji dan promosi).

Konsisten dengan hasil penelitian Novlie dengan tujuan penelitian motivasi kerja diharapkan kondusif untuk menunjang kerja pegawai. Hasil yang diperoleh menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tombatu.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Gusti Ayu Ari Agustini. 2011. hasil analisis diketahui bahwa motivasi kerja, berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Erha Clinic Indonesia. Hasil analisis juga menyatakan motivasi kerja, berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan PT. Erha Clinic Indonesia. Implikasi dari penelitian ini adalah untuk dapat meningkatkan kemampuan

kepemimpinan dan budaya organisasi yang ada, sehingga aspek kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi, karena secara umum kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan mampu meningkatkan motivasi kerja dan kinerja perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu Dwijayanti, Fransisca Fera (2009) Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Mengingat kepuasan kerja sangat penting, maka tugas terpenting manajemen adalah membuat agar para pegawai bisa mencapai kepuasan kerja agar kinerja sumber daya manusia terus meningkat. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang diantaranya adalah motivasi. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang vital dalam suatu organisasi. Segala aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada akhirnya turut mempengaruhi *output* kantor yang bersangkutan. Mengingat perannya yang vital, maka sudah seyakinya suatu kantor melakukan suatu mekanisme pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan kepuasan kerja pegawai-pegawainya.

2. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Tompobulu Kabupaten Gowa

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Tompobulu Kabupaten Gowa. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja pegawainya menjadi lebih baik, karena pada dasarnya sebagai sumber daya manusia yang

membutuhkan sesuatu untuk dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat sehingga mereka mampu meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing-masing.

Hal yang sama dikemukakan oleh Dwijayanti, Fransisca Fera (2009) Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Mengingat kepuasan kerja sangat penting, maka tugas terpenting manajemen adalah membuat agar para pegawai bisa mencapai kepuasan kerja agar kinerja sumber daya manusia terus meningkat. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang diantaranya adalah komunikasi. Hasil penelitian menunjukkan. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sejalan dengan hasil penelitian Reynald *et al.* 2013 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor PT. Pertamina (Persero) Sales Area Manado. Hasil penelitian bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, hal ini terlihat dari hasil uji *r* (korelasi) diperoleh nilai 0,72 berarti bahwa komunikasi terhadap kepuasan kerja dapat diterima pada tingkat kepercayaan 95%.

Hal ini sama dengan pendapat yang dikemukakan oleh Gorda (2004:207) komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan timbul kesamaan pengertian dan persepsi yang kemudian diarahkan kepada suatu tindakan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu Kristin,dkk (2008) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Haryani (2010)

memperoleh hasil bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pentingnya dilakukan komunikasi agar maksud dan pesan yang disampaikan dapat diterima sesuai dengan keinginan pengirim berita. Faktor komunikasi juga merupakan peranan penting dalam menjaga tingkat kepuasan kerja pegawai. "Manajemen sering mempunyai masalah tidak efektifnya komunikasi" (Handoko, 1992:271). Pada dasarnya komunikasi yang efektif sangat penting bagi para manajer. Terdapat dua alasan pertama, komunikasi adalah proses melalui mana fungsi-fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dapat tercapai. Kedua komunikasi adalah kegiatan untuk para manajer mencurahkan sebagian waktu mereka.

Sejalan dengan pendapa *Reynald et al 2013* Penelitian ini sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan personalia dan meningkatkan komunikasi antara pegawai tetap dengan pegawai kontrak (*outsorce*) terhadap kepuasan kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Hasil penelitian bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, hal ini terlihat dari hasil uji r (korelasi) diperoleh nilai 0,72 berarti bahwa komunikasi terhadap kepuasan kerja dapat diterima pada tingkat kepercayaan 95%.

Proses komunikasi yang terjalin akan membawa hasil yang sangat berarti bagi organisasi. Komunikasi yang baik antara manajer dengan bawahan sangat menentukan adanya hubungan yang baik antara keduanya. Bila komunikasi terjalin dengan baik maka tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik pula. Komunikasi dapat juga meningkatkan kepuasan kerja pegawai karena pegawai merasa diperhatikan oleh atasannya. Karena itu seorang manajer harus mampu membangun komunikasi dengan bawahannya

agar tercipta hubungan yang harmonis. Apabila pegawai merasa senang maka pekerjaan yang dilakukan akan tercemin dari hasil kerjanya (Handoko, 2001:193). Oleh karena itu seorang pimpinan hendaknya dapat berkomunikasi dengan pegawainya dengan baik mengingat komunikasi akan menimbulkan kepuasan akan menghasilkan sesuatu yang positif sehingga pegawai bergairah dan bersemangat dalam bekerja yang

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Tompobulu Kabupaten Gowa

Terdapat pengaruh positif antara Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Tompobulu Kabupaten Gowa, hal ini menunjukkan semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin tinggi kepuasan kerja pegawai.

Konsisten dengan hasil penelitian Suliman, Abubakar (2002) yang menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai (karyawan) dimana komitmen organisasi diukur melalui dua dimensi yaitu komitmen yang timbul secara langsung (*affective commitment*) maupun komitmen yang berkelanjutan (*continuance commitment*), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen yang kuat baik melalui komitmen yang timbul secara langsung (*affective Commitment*) maupun komitmen yang berkelanjutan (*continuance commitment*) memberikan kontribusi yang tinggi dalam meningkatkan dan memenuhi kepuasan kerja pegawai. Dengan komitmen yang kuat, pegawai akan termotivasi untuk bekerja keras untuk kemajuan organisasi.

Sejalan pula dengan hasil penelitian Dwijayanti, Fransisca Fera (2009) Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Mengingat kepuasan kerja sangat penting, maka tugas terpenting manajemen adalah membuat agar para pegawai bisa mencapai kepuasan kerja agar kinerja sumber daya manusia terus meningkat. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang diantaranya adalah komitmen organisasional. Hasil penelitian menunjukkan Komitmen organisasional

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sesuai dengan pendapat (Allen et al, 1993), Desiana dan Soetjipto (2006) Komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerja dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Porter et al. (dalam Desiana dan Soetjipto, 2006). Variabel komitmen organisasi diukur melalui terikat secara emosional pada organisasi, merasakan, kebutuhan dan keinginan, biaya (pengorbanan), percaya (setia) dan loyalitas. McNeese-Smith (1996) juga menemukan bahwa komitmen organisasi berhubungan signifikan positif yang ditunjukkan dengan nilai Pearson (r) sebesar 0,31 (*significance* pada level 0,001) terhadap kepuasan kerja pegawai.

Konsisten dengan penelitian Suliman (2002) dalam penelitiannya dengan melakukan kuesioner kepada 1000 pegawai yang dilakukan dengan teknik random sampling dari 20 perusahaan di Timur Tengah menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai dimana komitmen organisasi diukur melalui dua dimensi yaitu komitmen yang timbul secara langsung (*affective commitment*) maupun komitmen yang berkelanjutan (*continuance commitment*), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen yang kuat baik melalui komitmen yang timbul secara langsung (*affective Commitment*) maupun komitmen yang berkelanjutan (*continuance commitment*) memberikan kontribusi yang tinggi dalam memenuhi dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Penelitian Dwijayanti (2009) nilai sig lebih kecil dari nilai α (0,05) untuk komitmen organisasi, sehingga komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sesuai dengan penelitian (Simmons, 2005). komitmen akan mencerminkan tingkat kesungguhan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sebab adanya komitmen yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Gunz dan Gunz (2004)

juga menyatakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki korelasi positif. Hal ini berarti untuk memenuhi dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, organisasi harus mampu meningkatkan komitmen pegawai.

4. Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Tompobulu Kabupaten Gowa

Sesuai hasil analisis regresi ANOVA diperoleh Menunjukkan signifikansi 0,00 berarti semua variabel dalam model berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Tompobulu Kabupaten Gowa atau nilai sign-F lebih kecil dari level of signifikan ($0,000 < 0,05$), artinya semua variabel independent di dalam model (secara simultan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Tompobulu Kabupaten Gowa, variabel motivasi, komunikasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Tompobulu Kabupaten Gowa.

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa 0.608 atau 60,8% kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi, komunikasi dan komitmen organisasi ini berarti bahwa 39,2% ($100\% - 60,8\%$) kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi, komunikasi dan komitmen organisasi artinya jika motivasi, komunikasi dan komitmen organisasi baik maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan terhadap faktor-

faktor berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Tompobulu Kabupaten Gowa, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi, komunikasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Tompobulu Kabupaten Gowa.
2. Di antara ketiga faktor (motivasi, komunikasi dan komitmen organisasi) yang dimasukkan sebagai variabel independen, ditemukan komitmen organisasi merupakan faktor yang paling berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Tompobulu Kabupaten Gowa dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.782 atau (78,2%) dan nilai koefisien regresi sebesar 0.814 atau (81,4%), dengan komitmen organisasi yang kuat, pegawai akan termotivasi untuk bekerja keras untuk kemajuan organisasi.
3. Sesuai hasil analisis regresi ANOVA diperoleh Menunjukkan signifikansi 0,00 yang berarti semua variabel independen di dalam model (secara simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Tompobulu Kabupaten Gowa.

4.

SARAN

Sehubungan dengan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka disarankan sebagai berikut:

1. Kepada pimpinan hendaknya dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Tompobulu Kabupaten Gowa, sehubungan hasil penelitian ini pimpinan harus menjaga dan meningkatkan motivasi dan komunikasi antara pegawai. Dengan motivasi dan Komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kepuasan kerja pegawainya menjadi lebih baik, karena pada dasarnya sebagai sumber daya manusia yang membutuhkan sesuatu untuk dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat sehingga mereka mampu meningkatkan kreativitas dan semangat kerja

sesuai dengan batas kemampuan masing-masing

2. Kepada para pegawai Kantor Camat Tompobulu Kabupaten Gowa seyogyanya berusaha untuk terus meningkatkan kepuasan kerja pada lingkungan tugas masing-masing. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi, komunikasi dan komitmen organisasi, sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalamnya. Dengan motivasi, komunikasi dan komitmen organisasi yang baik, maka pegawai akan lebih berkualitas sehingga kinerja mereka pun akan lebih baik dan dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat sehingga mereka mampu meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing-masing.
3. Untuk mengoptimalkan hasil dari penelitian ini, maka diharapkan penelitian yang akan datang mengenai masalah yang sama bisa menambah variabel-variabel lain yang dipandang relevan dan lebih mendalam lagi pembahasannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow. (1994). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta : PT. PBP.\
- A.Lanitis, C.J.Taylor and T.F.Cootes, (1999), "Towards Automatic Simulation of Ageing Effects on Face Images", IEEE PAMI, Vol.24, No.4, pp.442-455.
- Allen, N.J., Meyer, J.P, & Smith, C.A, "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization" *Journal of Applied Psychology* , Vol.78, No.4, p.538-351
- Arikunto Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktis*, edisi revisi 2010. Jakarta : Rineka Cipta

- B. Siswanto Sastrohadwiryo, DR, (2003), Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi 2, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Dyan Puspitasari. 2009. Hubungan Antara Efektifitas Bawahan Atasan Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Semarang. Universitas Diponegoro.
- Dwijayanti, Fransisca Fera (2009) *Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bps Kabupaten Brebes*. thesis, Unika Soegijapranata.
- Desiana, P.M & Sotipto, B.W, 2006, Pengaruh Role Stressor dan Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*) terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen: Studi Kasus asisten Dosen FEUI, Usahawan No. 05 Tahun XXXV.
- Davis, Keith dan Newstrom, John, 1985, *Perilaku Dalam Organisasi*, Erlangga, Jakarta.
- Dwijayanti, Fransisca Fera (2009) *Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bps Kabupaten Brebes*. thesis, Unika Soegijapranata.
- Endang Dwiningsih. 2010. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Manajemen Konflik, Dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan pada Akademi Perawatan Panti Kosala Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 5(1): h:20-25.
- Frecilia Nanda Melvani. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Efektivitas Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Promosi Dan Perizinan Penanaman Modal Daerah (BP3MD) Provinsi Sumatera Selatan. Artikel Publikasi Ilmiah. Universitas Sriwijaya. Fakultas Ekonomi.
- Fuad Mas'ud, 2004, Survei Diagnosis Organisasional, Badan Penerbit-Undip
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Haryani. 2010. Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Arisamandiri Pratama. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1): h:40-45.
- Hidayah, Dwimartina (2012) *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Implikasinya Terhadap Komitmen Organisasi Pada Direktorat Sumber Daya Manusia Pt Pos Indonesia (Persero) Bandung*. thesis, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF Press.
- Hasibuan, SP, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herwan Abdul Muhyi. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi pada Pelayaran. Unpad: Tesis.
- Imronuddin. 2003. *Komitmen dan karir dalam organisasi*. Surakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- I Gusti Ayu Ari Agustini. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Kinerja Perusahaan Pt. Erha Clinic Indonesia. Tesis Program Studi Magister Manajemen. Universitas Undayana.

- Jae, Moon M, 2000, "Morganizational Commitment Revisited in Public Management", *Public Performance & Management Review*, Vol. 24, No. 2.
- Kristin Juwita, Margono Setiawan. Achmad Sudiro. 2008. Analisis Rotasi Faktor Pekerjaan, Komunikasi Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja karyawan (Studi Pada rumah Islam Malang). *Excellent*, 1(1): h:10-15.
- Luthans, Fred, 2005. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Diterjemahkan oleh : Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th.Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Linder, James R. 1998. *Understanding Employee Motivation*. (serial online). J. Extension. Vol. 36:3 <http://joe.org/joe/2002april/al.htm>.
- Mc-Neece-Smith, Donna, 1996, "Increasing Employee Productivity, Job-Satisfaction and Organizational Commitment", *Journal Hospital & Health Services Administration*.
- Mangkunegara, A.A. Anwar P. (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moh. As'ad. *Psikologi Industri Edisi Ke-empat*. (Liberty Yogyakarta, Yogyakarta. 1991), hal. 104
- Nelson B, Spitzer D. 2003. *The 1001 Rewards and Recognition Fieldbook*. New York: Workman Publishing.
- Purwanto, Djoko, 1996, *Komunikasi Bisnis*, Erlangga, Jakarta.
- Reynald Patalo, Johnny Manaroinsong, Jeane Kambe. 2013 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pt. Pertamina (Persero) Sales Area Manado. [Vol 1, No 1 \(2013\) > Patalo](#)
- Robbins, S. P, 2003, *Organizational Behavior Concept, Controversiest, Applications*, 6 Ed. Prentice Hall, Inc. Eaglewood, Cliff, New Jersey
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada..
- Simmons, E. S, 2005, "Predictors of Organizational Commitment Among Staff in Assisted Living" *The Gerontologist*, Vol. 45 No. 2, p.196-206 .
- Stephen P. Robbins. *Perilaku Organisasi: Jilid I*. (Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.2003), hal. 30.
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasional*, Andi, Yogyakarta.
- Schiffman, Leon G. and Leslie Lazar Kanuk, 1997. *Customer Behavior*, USA: Prentice Hall Inc.
- Umi Narimawati. 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media.
- Wier Ritonga. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada SMK "XYZ" Jakarta*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PBM: Jakarta.
- Zainuddin, 2002, *Komitmen Organisasi* www.e-psikologi.com
- *) Penulis adalah Dosen DPK pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STIE-YPUP Makassar. ali271168@gmail.com**