

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KABUPATEN DONGGALA**

**Rasfiani Damsjik**

*Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako*

## **Abstract**

*The intentions of study are: (1) to determine simultaneous influence of Physical Work Environment, Motivation, and Communication on Officials Satisfaction in the Regional Development Planning Agency of Donggala Regency, (2) to determine partial influence of Physical Work Environment on Officials Satisfaction in the Regional Development Planning Agency of Donggala Regency, (3) to determine partial influence of Motivation on Officials Satisfaction in the Regional Development Planning Agency of Donggala Regency, (4) to determine partial influence of Communication on Officials Satisfaction in the Regional Development Planning Agency of Donggala Regency. Method of analysis used is multiple linear regressions with 67 samples that are selected through census technique. Based on the tests, the result concludes that: 1) Physical Work Environment, Motivation, and Communication simultaneous have positive and significant influence satisfaction in the Regional Development Planning Agency of Donggala Regency; 2) Physical Work Environment has positive and significant influence satisfaction in the Regional Development Planning Agency of Donggala Regency; 3) Motivation, has positive and significant influence satisfaction in the Regional Development Planning Agency of Donggala Regency; 4) Simultaneous has positive and significant influence satisfaction in the Regional Development Planning Agency of Donggala Regency*

**Keywords:** *Physical Work Environment, Motivation, Communication and Work Satisfaction*

Otonomi daerah yang tertuang dalam Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 telah memberikan kekuasaan pada Pemerintah Daerah (PEMDA) untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan berdasarkan aspirasi masyarakat dan potensi daerah yang dilakukan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan partisipasi masyarakat serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerintahan dan keadilan.

Kabupaten Donggala merupakan salah satu daerah yang memiliki banyak potensi yang siap untuk dikembangkan atau ditingkatkan, diantaranya adalah sektor pertanian, komoditas perkebunan, ternak, perikanan, Pantai Tanjung Karang, dan

produk kerajinan sarung donggala yang sudah cukup dikenal. Melalui Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA), diharapkan potensi-potensi tersebut dapat dikembangkan atau ditingkatkan agar kontinuitasnya dalam memberikan kontribusi terhadap pembentukan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) tidak mengalami penurunan.

BAPPEDA merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang perencanaan. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional pasal 1 ayat 1 mendefinisikan bahwa perencanaan adalah suatu proses untuk menentukan tindakan masa depan yang tepat, melalui urutan pilihan dengan mempertimbangkan sumber daya yang tersedia. Salah satunya dan yang

terpenting adalah Sumber Daya Manusia (SDM) di dalamnya, berkaitan dengan hal tersebut menurut Rivai dan Sagala (2009: 01) dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (SDM) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut.

Berbicara mengenai lingkungan kerja, pegawai BAPPEDA Kabupaten donggala dalam melaksanakan tugas diberikan berbagai fasilitas, namun terdapat keluhan dari para pegawai mengenai hal ini. Berikut hasil wawancara dengan salah satu staf bidang pengembangan wilayah dan infrastruktur, Normawati. S, Hut, PKL 09.00 WITA:

*Seperti fasilitas komputer pada ruang Bidang Pengembangan Wilayah dan Infrastruktur, jumlah pegawai yang membutuhkan komputer pada bidang tersebut berjumlah 11 orang sedangkan komputer yang tersedia hanya 2 unit. Hal ini membuat pegawai jenuh dan merasa tidak puas dalam bekerja. Selain itu, fasilitas kursi yang tersedia banyak yang sudah goyang jika di duduki, ada yang engselnya hampir lepas dan menyebabkan suara bising (noise), juga terdapat kondisi meja yang sudah tua dan kelihatan rapuh.*

Keadaan ruangan khususnya dalam penataan lemari tempat penyimpanan dokumen secara keseluruhan masih kurang tepat sehingga tidak enak dipandang mata. Keluhan dari para pegawai ini perlu untuk diperhatikan, karena menurut mereka dapat memberi dampak terhadap kepuasan bekerja di kantor BAPPEDA Kabupaten donggala. Mengenai hal seperti ini, Tohardi (2002:156), menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik lebih menyoroti masalah pengelolaan ruangan kerja, penerangan ruangan, bunyi atau suara, keadaan/ peredaran udara, dan warna ruangan. Untuk itu, dalam perencanaan perlu dipertimbangkan masalah

lingkungan kerja fisik ini. Perencanaan untuk lingkungan kerja fisik tidak dapat dipertimbangkan secara terpisah dari bidang-bidang perencanaan kantor lainnya.

*Masalah lainnya yang ada di lingkup kepegawaian kantor BAPPEDA Kabupaten donggala adalah sikap kurang proaktif yang ditunjukkan oleh para pegawai dipicu oleh tidak adanya situasi-situasi yang kooperatif antar sesama pegawai. Masing-masing ingin diakui namun dengan cara memperlak rekan kerja yang lain. Seperti memanfaatkan momen lambatnya penyampaian informasi pergantian SK baru. Kejadian ini menimpa pegawai inisial H yang tidak mengetahui ada SK baru yang mengharuskannya berganti tugas. Karena ketidaktahuannya, pegawai inisial H ini terus mengerjakan tugas sebelumnya sampai nyaris selesai (berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris BAPPEDA, Drs. H. Sutopo Sapto Condro. MTP)*

Momen ini dimanfaatkan oleh rekan kerja inisial R yang mengetahui bahwa ia akan ditugaskan untuk melanjutkan tugas yang sebelumnya dikerjakan oleh inisial H tadi. Pegawai inisial R sengaja membiarkan pegawai inisial H tersebut menyelesaikan sampai nyaris selesai agar nantinya dia tidak membutuhkan waktu lama untuk menyelesaikan tugas barunya dan tentunya membuatnya diakui. Fenomena ini mengindikasikan masalah terkait dengan motivasi khususnya pada kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*).

Berdasarkan fenomena ini, juga dapat diketahui adanya *missed* komunikasi antara atasan dengan bawahan atau kurang baiknya komunikasi yang terjalin di kantor BAPPEDA Kabupaten donggala. Berdasarkan observasi yang dilakukan, peneliti melihat bahwa secara teknis, alur kerja di Kantor BAPPEDA Kabupaten Donggala tidak berjalan sesuai dengan hierarkinya. Penyampaian - penyampaian informasi atau instruksi penting, alurnya dimulai dari sekretariat langsung ke staf,

tidak melalui kepala bidang terlebih dahulu. Pegawai terkadang lembur untuk menyelesaikan tugas ini, namun tidak diberikan kompensasi, padahal menurut beberapa pegawai, untuk tugas tersebut sudah disediakan anggarannya. Pentingnya komunikasi dijelaskan oleh Menurut Stoner (1996) komunikasi adalah proses yang dipergunakan oleh manusia untuk mencari kesamaan arti lewat transisi simbolik. Sejalan dengan itu Robbins (1996) berpendapat bahwa komunikasi harus mencakup baik pentransferan maupun pemahaman makna.

*Fenomena-fenomena inilah yang selama ini sering menimbulkan keluhan dari para pegawai kantor BAPPEDA Kabupaten donggala terkait dengan kepuasan kerja (Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai).*

Menurut Robbins (2002), kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Lebih lanjut Robbins mengatakan bahwa faktor penting yang lebih banyak mendatangkan kepuasan kerja adalah pekerjaan yang secara mental memberi tantangan, penghargaan yang layak, kondisi kerja yang menunjang dan rekan kerja yang mendukung.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang akan dituangkan ke dalam penulisan ilmiah dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Donggala”.

Menurut George R. Terry (2006:23) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi pemerintah atau perusahaan. Pengertian lain tentang lingkungan kerja diungkapkan oleh Amirullah

Haris Budiyono (2004:51) bahwa lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada didalam maupun diluar organisasi tersebut dan secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi itu.

Moekijat (2002:135) mengemukakan bahwa kantor atau tempat kerja yang menyenangkan adalah tempat yang tidak membosankan dan dapat membangkitkan semangat kerja. Pelengkap interior maupun peralatan kerja sebaiknya dipilih yang ramah lingkungan dan mudah dibongkar pasang. Namun, bagaimanapun ini tetap tergantung cara kerja orang di dalamnya. Sebagai rumah kedua bagi karyawan, perencanaan interior ideal adalah yang sesuai dengan kebutuhan kerja tanpa melupakan aspek-aspek privasi, komunikasi, hierarki, desain, alur kerja, dan efisiensi.

Perencanaan untuk lingkungan kerja fisik tidak dapat dipertimbangkan secara terpisah dari bidang-bidang perencanaan kantor lainnya. Semuanya harus dikoordinasikan dengan seksama, misalnya tata ruang kantor harus dihubungkan dengan penerangan dan penggunaan mesin-mesin dan pengendalian suara. Selanjutnya penerangan tergantung kepada warna yang dipakai. Misalnya warna muda (putih) menambah intensitas penerangan, sebaliknya warna tua (hitam) mengurangnya. Hal ini disebabkan warna muda memantulkan sinar (cahaya) yang diterimanya sedangkan warna tua menyerap sinar (cahaya) tersebut. Oleh karena itu setiap ruangan yang agak gelap akan menjadi terang apabila warna muda digunakan untuk dinding, langit-langit dan lantai.

Kondisi kerja yang nyaman sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang diterima karyawan, dengan adanya kondisi kerja yang nyaman akan tercipta kepuasan kerja karyawan (Mochammad, 2008). Menurut Tohardi (2002:137-154) ada lima faktor yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja fisik yaitu:

1. Kondisi penerangan di tempat kerja
2. Keadaan ruangan di tempat kerja
3. Masalah kebisingan di tempat kerja
4. Peredaran udara di tempat kerja
5. Masalah pewarnaan di tempat kerja

Samsudin (2005) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperahankan kehidupan. Mangkunegara (2008) menyatakan : “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Adapun teori motivasi yang dikembangkan oleh McClelland dalam Munandar (2008; 333-335), yang meneliti tentang kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*), dan kebutuhan untuk berafiliasi.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *deskriptif-verifikatif*. dimana penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2010 : 206). Arikunto (2006 : 8) mengemukakan bahwa penelitian verifikatif pada dasarnya

ingin menguji kebenaran pengumpulan data di lapangan.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2008). Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Donggala yang berjumlah 67 orang.

Semua populasi dan unsur-unsur populasi berpeluang terpilih untuk dijadikan sampel. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel adalah metode “sensus”. Metode sensus adalah metode pengambilan sampel yang dilakukan terhadap seluruh populasi dari obyek yang ditentukan.

Untuk memperoleh data-data yang digunakan dalam penelitian ini, maka dilakukan beberapa teknik pengumpulan data yaitu:

1. Wawancara  
Merupakan metode atau instrumen pengumpulan data dengan cara melakukan serangkaian tanya jawab secara langsung kepada responden yang diteliti maupun pihak-pihak terkait dengan penelitian ini.
2. Kuesioner  
Merupakan instrumen pengumpulan data primer dengan cara mengedarkan daftar pertanyaan kepada responden yang menjadi objek penelitian ini, yaitu pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Donggala.
3. Dokumentasi  
Dilakukan dengan mengumpulkan data dan penelusuran dokumen baik yang berupa tulisan maupun data-data tentang perusahaan yang telah di publikasikan dan relevan dengan topik penelitian, berupa data sejarah singkat, struktur, visi dan misi serta jumlah pegawai.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan pendekatan statistik deskriptif melalui penggunaan alat analisis statistik regresi linear berganda (*multi linear regression*). Dalam penelitian ini menggunakan bahan komputer program SPSS release 16,0.

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n + e$$

Dimana :

Y: Variabel Terikat

b<sub>0</sub> : Konstanta

X<sub>1</sub>-X<sub>2</sub>- X<sub>3</sub> : Variabel bebas atau *independent variable*

b<sub>1</sub>-b<sub>2</sub> : Koefisien regresi

e : Kesalahan pengganggu

Bila formasi matematis regresi linear berganda tersebut diaplikasikan dalam penelitian ini, maka akan diperoleh bentuk persamaan sebagai berikut :

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

Dimana :

Y= *Dependent variable* (Kepuasan Kerja)

a = konstanta

X<sub>1</sub>= Lingkungan Kerja Fisik

X<sub>2</sub> = Motivasi

X<sub>3</sub> = Komunikasi

b<sub>1</sub>-b<sub>2</sub> = koefisien regresi

e= kesalahan pengganggu

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linear Berganda merupakan salah satu alat statistik Parametrik dengan fungsi menganalisis dan menerangkan keterkaitan antara dua atau lebih faktor penelitian yang berbeda nama, melalui pengamatan pada beberapa hasil observasi (pengamatan) di berbagai bidang kegiatan. Berkaitan dengan penelitian ini alat analisis Statistik Parametrik Regresi Linear Berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub>) terhadap variabel terikat (Y). Dalam konteks penelitian ini Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>), motivasi (X<sub>2</sub>), dan komunikasi (X<sub>3</sub>), terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kab. Donggala.

Sesuai hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer SPSS *For Window Release* 16,0 diperoleh hasil-hasil penelitian dari 67 orang responden dengan dugaan pengaruh ketiga variabel bebas (lingkungan kerja fisik, motivasi dan komunikasi) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kab. Donggala dapat diketahui hasil perhitungan sebagai berikut:

**Tabel Hasil Perhitungan Regresi Berganda**

Dependen Variabel Y = Kepuasan Kerja					
Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t	Sig	
C = Constanta	1,573	0,248	6,346	0,000	
X <sub>1</sub> = Lingkungan Kerja Fisik	0,264	0,059	4,491	0,000	
X <sub>2</sub> = Motivasi	0,194	0,049	3,988	0,000	
X <sub>3</sub> = Komunikasi	0,210	0,050	4,206	0,000	
R-	= 0,764				
R-Square	= 0,584	F-Statistik	= 29,504		
Adjusted R-Square	= 0,564	Sig. F	= 0,000		

Sumber: Hasil Regresi

Model regresi yang diperoleh dari tabel diatas adalah:

$$Y = 1,573 + 0,264X_1 + 0,194X_2 + 0,210X_3$$

Persamaan diatas menunjukkan, variabel bebas yang dianalisis berupa variabel ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) memberi pengaruh terhadap variabel terikat (Y) model analisis regresi kepuasan kerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kab. Donggala dapat dilihat sebagai berikut:

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan:

- 1) Untuk nilai constanta sebesar 1,573 berarti kepuasan kerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kab. Donggala sebelum adanya variabel bebas adalah sebesar 1,573.
- 2) Lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dengan koefisien regresi 0,264 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja pegawai. Artinya semakin baik lingkungan kerja fisik yang ada pada Kantor BAPPEDA Kab. Donggala maka akan menaikkan kepuasan kerja pegawai.
- 3) Motivasi ( $X_2$ ) dengan koefisien regresi 0,194 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Artinya semakin termotivasi pegawai yang ada pada Kantor BAPPEDA Kab. Donggala maka akan menaikkan kepuasan kerja pegawai.
- 4) Komunikasi ( $X_3$ ) dengan koefisien regresi 0,210 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara komunikasi dengan kepuasan kerja pegawai. Artinya semakin baik komunikasi pegawai dalam bekerja yang ada pada Kantor BAPPEDA Kab. Donggala maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Variabel penelitian, lingkungan kerja fisik, motivasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja dilakukan pembahasannya guna memperoleh gambaran hasil penelitian sebagai berikut ini:

### **Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi dan Komunikasi secara simultan ber pengaruh positif dan signifikan ter hadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan analisis hasil uji regresi diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik, motivasi dan komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kab. Donggala. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini yaitu lingkungan kerja fisik, motivasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kab. Donggala, terbukti.

Dimensi-dimensi dari lingkungan kerja fisik, motivasi dan komunikasi dalam penelitian ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, hal tersebut sejalan dengan apa yang dinyatakan oleh Tohardi (2007), bahwa ada beberapa faktor pokok yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, antara lain; kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik. Komunikasi yang mudah dilakukan merupakan aspek yang dapat memberikan kepuasan kepada para pegawai, karena para pegawai dapat menyampaikan informasi langsung kepada atasan khususnya tentang hal-hal yang berhubungan dengan pengalokasian anggaran yang berkaitan dengan operasional aktivitas masing-masing bidang, termasuk di dalamnya pengadaan fasilitas-fasilitas dan perbaikan-perbaikan fisik kantor yang menjadi penunjang secara langsung bagi diri pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas.

Komunikasi yang mudah dilakukan bawahan kepada atasan juga memotivasi pegawai dalam memenuhi kebutuhan berafiliasi, seperti bekerja untuk menjalin hubungan yang baik dengan pimpinan dan berusaha meng hindari konflik, sehingga dengan adanya komunikasi dari bawah keatas, lingkungan kerja fisik berupa fasilitas yang mendukung pelaksanaan pekerjaan

serta terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan pegawai yang memberikan motivasi, dapat memberikan kepuasan kerja kepada pegawai Kantor BAPPEDA Kab. Donggala.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.**

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan diatas, maka lingkungan kerja fisik pada Kantor BAPPEDA Donggala, menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Purba (2009) dalam penelitiannya menyatakan bahwa area lingkungan kerja harus sangat diperhatikan oleh pihak perusahaan, karena area kerja yang nyaman sangat berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja fisik seperti penggunaan lampu dan penggunaan *air conditioner* (AC) dalam ruangan-ruangan tertentu serta ventilasi udara yang berfungsi dengan baik dapat memberikan kenyamanan bagi para pegawai dalam bekerja, karena membuat para pegawai terbantu penglihatannya terutama dalam ruangan tertutup dan tidak merasa gerah karena penggunaan *air conditioner* (AC) dan ventilasi yang berfungsi dengan baik.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Intan Ratnasari dan A.A Sagung Kartika Dewi (2013) yang menunjukkan bahwa Variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.**

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan sebelumnya, bahwa hasil uji parsial variabel motivasi (X2) didapatkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kab. Donggala. Motivasi

pegawai dalam memenuhi kebutuhan berprestasi men dorong mereka senantiasa berusaha melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara apapun agar diakui memiliki prestasi yang dapat menjadi modal masa depannya agar bisa dipromosikan melalui mutasi pegawai. Kebutuhan akan hubungan baik dengan atasan juga menjadi dorongan bagi para pegawai karena dengan terjalinnya hubungan baik dengan atasan, ada harapan untuk dapat memenuhi kepentingan-kepentingannya. Oleh karena itu, semakin meningkat motivasi pegawai untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut maka, akan meningkatkan kepuasan kerjanya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Elia Edi, Sulastri dan Dwi Fitri Puspa (2013), yang menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan sebelumnya, bahwa hasil uji parsial variabel komunikasi (X3) didapatkan bahwa komunikasi ber pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kab. Donggala. Wardhani (2008) menyatakan bahwa komunikasi antara atasan dan bawahan mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja, dengan adanya komunikasi yang efektif akan tercipta hubungan yang baik antara atasan dan bawahan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh I Kade Adi Gunawan (2013) yang menunjukkan bahwa variabel komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara simultan ketiga variabel yaitu lingkungan kerja fisik, motivasi, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kab.Donggala.
2. Secara parsial Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kab.Donggala.
3. Secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kab.Donggala.
4. Secara parsial Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kab.Donggala.

### Rekomendasi

1. Disarankan untuk memerhatikan lingkungan kerja fisik kantor, khususnya pada masalah kebisingan di tempat kerja yang ditimbulkan oleh bunyi yang ditimbulkan oleh geseran kursi, bunyi kendaraan yang keluar masuk serta percakapan yang tidak perlu antar pegawai seperti senda gurau dan lain-lain yang mengganggu konsentrasi para pegawai lain yang sedang serius bekerja. Untuk mengatasi masalah tersebut, Pimpinan dapat mengambil langkah-langkah seperti ; 1) menganggarkan pergantian meubeler untuk kursi-kursi tua, khususnya yang engselnya sering mengeluarkan bunyi yang membuat ngilu ketika kursi tersebut digeser, 2) menginstruksikan para pegawai agar memindahkan lokasi parkir kendaraan yang berdekatan dengan ruang kerja, dan 3) memberikan teguran kepada para pegawai yang sering melakukan

percakapan yang tidak perlu pada jam kerja atau pada saat rekan kerjanya sedang bekerja. Hal ini perlu perhatian khusus karena umumnya para pegawai sesama staf tidak berani menegur rekan kerja yang melakukan percakapan yang tidak perlu, apalagi jika yang sedang bercakap itu adalah pegawai senior.

2. Disarankan untuk memerhatikan motivasi pegawai khususnya pada kebutuhan berkuasa. Kebutuhan berkuasa ini cukup penting karena untuk mencapai posisi yang tinggi dalam pemerintahan daerah perlu adanya dorongan dari pada motivasi tersebut. Selain itu, kebutuhan untuk berkuasa ini penting bagi para pegawai yang pada umumnya bertipe cepat puas. Maksudnya, asal sudah jadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) itu sudah cukup menjanjikan. Hal ini tentunya tidak bisa dibiarkan karena akan menjadi halangan pada pengembangan dan kreativitas SDM sebagai aparatur sipil Negara yang harus selalu dapat menyesuaikan diri dengan kemajuan-kemajuan lingkungan eksternal termasuk tuntutan masyarakat dalam hal pelayanan publik.
3. Disarankan untuk meningkatkan intensitas komunikasi dari atasan kebawahan untuk menghindari *missed* komunikasi yang dapat merugikan pegawai seperti yang penulis uraikan di latar belakang. Dalam kasus ini, berkomunikasi melalui surat-surat kurang efektif sehingga perlu juga dilakukan komunikasi langsung yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk memperoleh kejelasan informasi serta dapat memberikan semangat dan perasaan menyenangkan kepada bawahan karena bawahan merasa diperhatikan.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan dan rasa terima kasih serta penghargaan setinggi-tingginya penulis sampaikan kepada Prof. Dr. H. Abdul Wahid Syafar, SE., M.S dan Dr. Saharudin Kaseng,



S.E., M.Si yang dengan sabar dan tulus mengarahkan serta membimbing penulis dari awal sampai akhir penulisan artikel ini.

## DAFTAR RUJUKAN

- A.F.Stoner James, DKK, 1996, *Manajemen*, Edisi Bahasa Indonesia, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Amirullah dan Haris Budiyono. 2004. *Pengantar Manajemen*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi IV. Jakarta : Rineka Cipta
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Griffin R W (1990) *Management* – 3rd Edition, Houghton Mifflin company, Part III
- Johnson Dongoran dan Agus Budi Darmawan (2012), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Bank BRI Cabang Salatiga, *Tesis*, Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.
- Locke, E.A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. NewYork: John Wiley and Sons.
- Mangkunegara, A.P, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mochammad Salani. 2008. Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. DYSTAR COLOURS Indonesia. *Jurnal Universitas Gunadarma*, Vol.2 No.5, Hal 13.
- Moekijat, 2002, *Tata Laksana Kantor (Manajemen Perkantoran)*, Mandar Maju, Bandung
- Muhammad, Arni, 2004. *Komunikasi Organisasi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Munandar, A.S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press), Jakarta
- Ni Putu Intan Ratnasari dan A.A Sagung Kartika Dewi (2013), Pengaruh motivasi, lingkungan kerja fisik dan Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Karyawan Dinas Tenaga Kerjadan Transmigrasi Kabupaten Tabanan, *Jurnal Manajemen*, No.1911, Hal.1-16.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia*. Cetakan Ke-7. Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 2006. *Manajemen Personalia*. Edisi Kedua. Ghalia Indonesia.
- Pace R. Wayne and Faules. 2000. *Komunikasi Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Panuju. 2001. *Komunikasi Organisasi*, Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Robbbins dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Buku 1 dan 2. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P (1996), *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi. Alih Bahasa : Hadyana Puja atmaka*. Edisi Keenam. Penerbit PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Robbins, Stephen P (2002), *Perilaku organisasi*. Edisi kelima. Jakarta : penerbit erlangga.
- Samsudin, Sadili. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.
- Santoso, Singgih, 2005. *Statistik Parametrik (Konsep dan Aplikasi Dengan SPSS)*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber daya manusia dan produktifitas kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction, Application, Asessment, Causes dan Consrquences*. London: SAGE Publication.
- Steve M. Jex. 2002. *Organizational Psychology*, New York: John Wiley & Sons Inc.
- Sugiyono Sujarwo. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke – 15. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2006. *Statistik Untuk Penelitian*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Susanto, Grace. 2007. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus : PMI Kota Semarang. *Jurnal Universitas Diponegoro*, Vol.2, No.10, Hal. 1.
- Tohardi, Ahmad, 2007, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pontianak. Mandar Maju.
- Umar, Husein (2008), *metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*, Jakarta: penerbit Raja Grafindo Persada.