



**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN KOMUNIKASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KELAUTAN DAN  
PERIKANAN KABUPATEN SUMENEP**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Mendapat Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

Haripur Wadi

NPM 21701081460



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
MALANG**

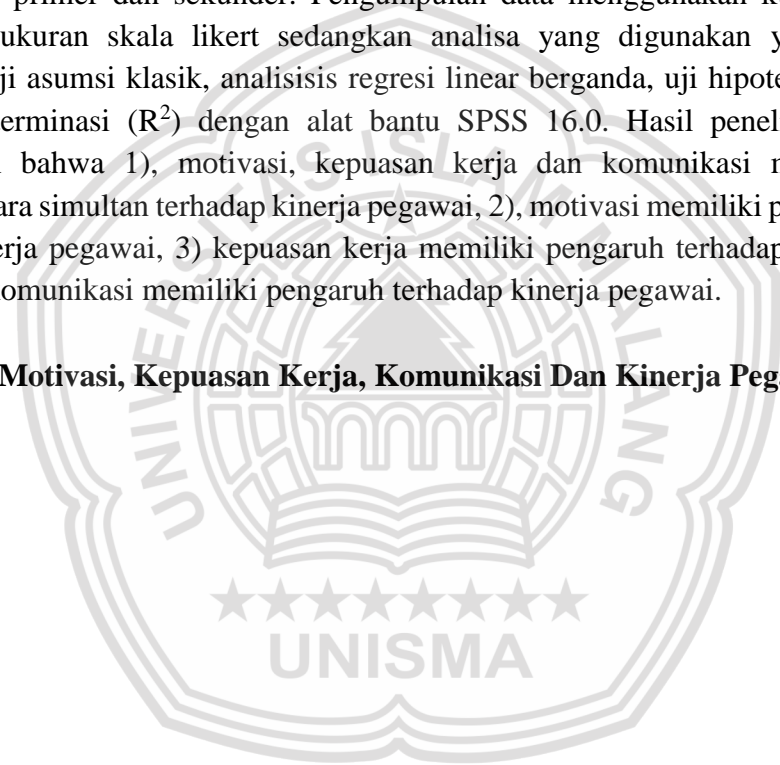
**2021**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Deskripsi motivasi, kepuasan kerja, komunikasi dan kinerja pegawai, 2) Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, komunikasi terhadap kinerja pegawai, 3) pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, 4) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, 5) pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisa deskriptif dan inferensial. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 36 responden pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Sumenep. Sumber data yang digunakan yaitu yaitu sumber primer dan sekunder. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala likert sedangkan analisa yang digunakan yaitu uji instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan alat bantu SPSS 16.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1), motivasi, kepuasan kerja dan komunikasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai, 2), motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, 3) kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, 4) komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja, Komunikasi Dan Kinerja Pegawai.**

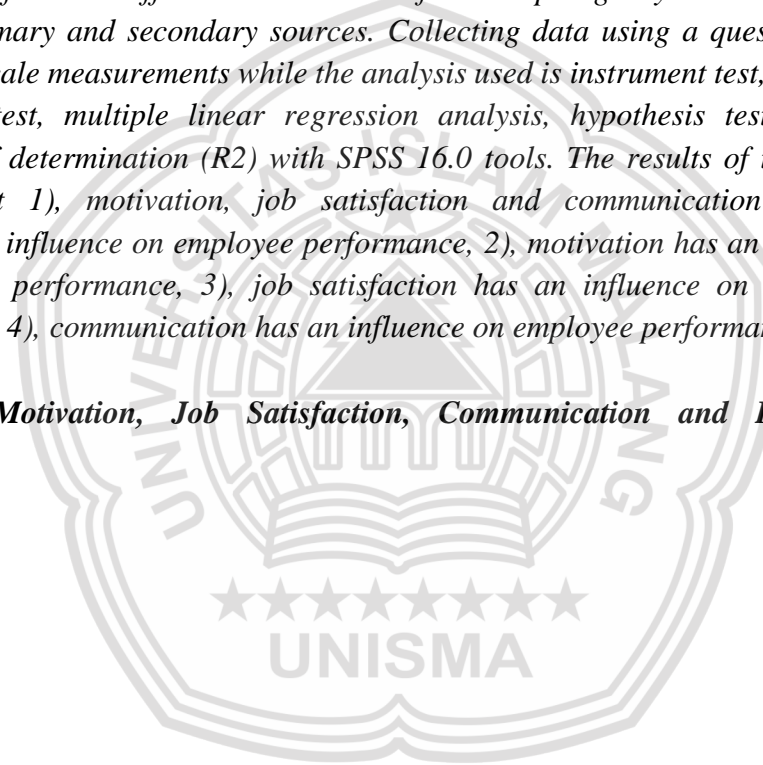


## ABSTRACT

*This study aims to determine 1) the description of motivation, job satisfaction, communication and employee performance, 2) the effect of motivation, job satisfaction, communication on employee performance, 3) the effect of motivation on employee performance, 4) the effect of job satisfaction on employee performance, 5) the influence of communication on employee performance.*

*This study uses quantitative methods with descriptive and inferential analysis. The number of samples used were 36 employee respondents at the Department of Marine Affairs and Fisheries of Sumenep Regency. Sources of data used are primary and secondary sources. Collecting data using a questionnaire with Likert scale measurements while the analysis used is instrument test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and coefficient of determination (R<sup>2</sup>) with SPSS 16.0 tools. The results of this study indicate that 1), motivation, job satisfaction and communication have a simultaneous influence on employee performance, 2), motivation has an influence on employee performance, 3), job satisfaction has an influence on employee performance, 4), communication has an influence on employee performance.*

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



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dunia kerja untuk mencapai lembaga pemerintahan atau instansi mempengaruhi kinerja pegawai di suatu lembaga pemerintahan atau instansi. Faktor-faktor tersebut adalah motivasi, kepuasan kerja dan komunikasi. Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Memiliki kinerja yang baik adalah suatu keinginan terhadap perusahaan, jika penciptaan kinerja yang baik akan menciptakan hubungan yang harmonis, suasana kerja yang sangat menyenangkan dalam pencapaian suatu tujuan.

Meningkatkan kinerja pegawai yang baik akan membawa kemajuan bagi lembaga pemerintahan atau instansi. Oleh karena itu berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah hal paling serius karena dengan keberhasilan akan mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu lembaga pemerintahan atau instansi tergantung pada sumber daya manusia dalam suatu lembaga perusahaan atau instansi.

Kinerja pegawai yang baik diharapkan oleh lembaga pemerintahan atau instansi. Karena semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, produktivitas lembaga pemerintahan atau instansi secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan direalisasikan. Setiap lembaga pemerintahan atau instansi selalu ingin memiliki harapan akan

keberhasilan perusahaan, serta secara umum setiap pegawai ingin memiliki harapan yang sama yaitu pencapaian tujuan perusahaan, sehingga pegawai dapat bekerja dan tujuan lembaga pemerintahan atau instansi tercapai, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang, maka diperlukan upaya perusahaan atau instansi untuk mewujudkan tujuannya dengan meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2017:139) juga menyebutkan “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”.

Selain melihat kinerja yang dibereikan kepada pegawai, faktor lain yang harus diperhatikan adalah motivasi kerja. Motivasi menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang dicapai”. Sedangkan menurut Robbins (2018), “menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan (*Insensity*), arahan (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan”.

Motivasi yang ada pada diri seseorang yaitu kekuatan akan mewujudkan perilaku yang baik dalam mencapai kepuasan diri dan mengarah positif untuk mendekati objek yang menjadi tujuannya, secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan.

Motivasi yang ada pada diri seseorang adalah kekuatan yang akan

mewujudkan perilaku yang baik dalam mencapai kepuasan diri dan mengarah positif untuk mendekati objek yang menjadi tujuannya.

Motivasi yaitu suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan, berperilaku untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi akan positif jika seseorang merasa bahagia dan tertarik kepada pekerjaan, tetapi motivasi menjadi negatif ketika seseorang merasa bosan dan tertekan. Motivasi yaitu kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang terbaik seperti yang ingin diharapkan. Oleh karena itu jangan heran jika karyawan memiliki motivasi kerja sangat tinggi biasanya juga memiliki semangat kinerja yang tinggi. Untuk alasan ini, karyawan perlu menghasilkan motivasi kerja untuk menghasilkan kinerja yang baik seperti yang ingin kita harapkan.

Suatu lembaga pemerintahan atau instansi harus dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang dimiliki, karena pegawai adalah aset terpenting dalam suatu lembaga pemerintahan atau instansi. Agar pegawai dapat memberikan kinerja yang baik, lembaga pemerintahan atau instansi dapat memberikan dukungan yang baik kepada pegawai.

Kepuasan Kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018:74). Sedangkan Menurut Badeni, (2017:43) kepuasan kerja pegawai adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas.

Sumber daya manusia ini merupakan salah satu bagian dalam lembaga pemerintahan atau instansi yang memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan pencapaian hasil sesuai dengan tujuan lembaga pemerintahan atau instansi yang telah ditetapkan oleh manajemen lembaga pemerintahan atau instansi, dengan mengetahui kepuasan.

Komunikasi merupakan bentuk dari suatu informasi yang akan disampaikan kepada penerima informasi baik secara verbal maupun non verbal. Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan untuk membantu dalam keberlangsungan pemberian informasi kepada pegawai, agar tidak terjadi penafsiran yang berbeda.

Menurut Samsudin (2016:31), komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua orang atau lebih dengan cara efektif, sehingga pesan yang dimaksud dapat dimengerti. Sedangkan menurut Sinambela (2016:511), komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan dan pengelolaan pesan yang terjadi didalam diri seseorang dan atau diantara dua atau lebih dengan tujuan tertentu.

Sesuai dengan peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 09 Tahun 2016 tanggal 21 Desember 2016 Lembaran Daerah No tahun 2016 tentang kedudukan dan susunan ODP Kabupaten Sumenep disebutkan bahwa Dinas perikanan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah dibidang kelautan dan perikanan yang dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Sumenep melalui Sekretaris daerah.

Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Sumenep memiliki tugas membantu Bupati melaksanakan urusan dibidang perikanan yang menjadi kewenangan daerah. Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupten Sumenep menyelenggarakan fungsi yaitu menetapkan rencana kegiatan Dinas sebagai pedoaman dalam melaksanakan tugas, menyelenggarakan pembinaan dibidang perikanan berdasarkan kebijakan yang ditetapkan pemerintah, menyelenggarakan kebijakan pemberdayaan nelayan kecil dan usaha pembudidayaan ikan, penerbitan SIUP di bidang pembudidayaan ikan yang usahanya dalam 1 (satu) daerah, pengelolaan, penangkapan dan penyelenggaraan tempat pelelangan ikan (TPI) pengelolaan pembudidayaan ikan.

Dalam penelitian ini, saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN SUMENEP”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian di atas maka rumusan masalah penelitian yang akan dikaji yaitu, sebagai berikut :

- a. Bagaimana motivasi, kepuasan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
- b. Bagaimana motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
- c. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
- d. Bagaimana Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?



### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan komunikasi (X3) secara simultan kinerja pegawai (Y).
- b. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.
- c. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
- d. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hal yang telah di uraikan di atas maka, penelitian ini di harapkan mampu memberi manfaat bagi semua pihak yang terkait dalam penelitian ini. Manfaat pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

#### a. Manfaat praktis

Penelitian ini di harapkan dapat sebagai bahan informasi dan masukan bagi instansi dalam pengambilan keputusan terhadap masalah pada perusahaan atau instansi yang berakaitan dengan motivasi, kepuasan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

#### b. Manfaat Teoritis

Penelitian ini di harapkan mampu meberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu pengetahuan

manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Sehingga mampu di jadikan bahann pedoman dan acuan yang digunakan untuk penelitian selanjutnya.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Motivasi, Kepuasan Kinerja dan Komonikasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- b. Motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- c. Kepuasan Kinerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai .
- d. Komonikasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

#### 5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah:

- a. Penelitian ini dilakukan kepada 36 responden pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Sumenep, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan pada kelompok subjek dengan jumlah yang lebih besar.
- b. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuisisioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

### 5.3 Saran

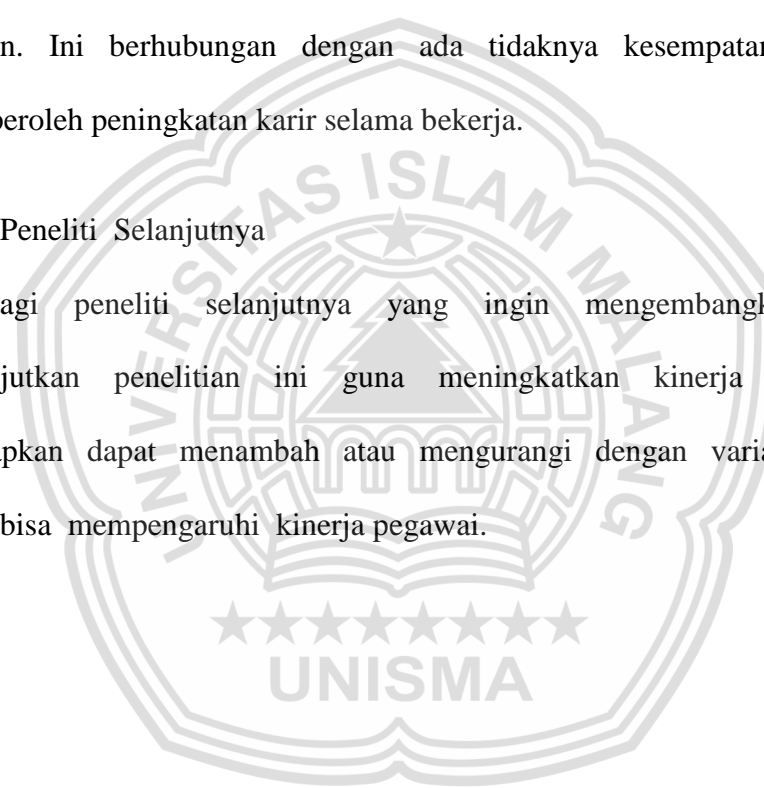
Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan realita yang terjadi di lapangan, maka penulis memberikan beberapa saran dan masukan sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan atau Organisasi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kensaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan dan melanjutkan penelitian ini guna meningkatkan kinerja Pegawai diharapkan dapat menambah atau mengurangi dengan variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adam I, Indrawijaya, (2012). *Perilaku Organisasi Sinar Baru*. Algasindo: Bandung
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator)*, Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmadi, Candra dan Dadanh Hermawan, (2013). *E-Business & E-commerce* Yogyakarta, Andi.
- Ardana I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Graha Ilmu Yogyakarta.
- Badeni, (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Penerbit, Alfabeta: Bandung.
- Bintoro dan Daryanto, (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* . Cetakan Yogyakarta: Gara Media.
- Djarmah , Syaiful Bahri, (2014). *Pola Asuh Orang Tua dan Komunikasi Dalam Keluarga*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Effendi, (2013). *Telaah Kualitas Air Bagi Pengelolaan Sumber Daya dan Lingkungan Perairan*. Knisius (Angota Ikapi), Jakarta.
- Fadillah Bayu, Handoyo Djoko dan Agung Budiarmo, (2013). “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan Melalui Kepuasan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe, PT Njanja Meneer Semarang”. *Diponegoro Journal Of Social and Poiltic* Tahun 2013 Hal 1-9.
- Ghozali, Imam, (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 23*. Cetakan 8. Semarang: Universitas Diponogpooro
- Goris, J.R. (2013). *Effects of satisfaction with communication on the relationship between individual-job congruence and job performance/satisfaction*. *Journal of Management Development* Vol. 26 No. 8, 2007 pp. 737-752.
- Hayati, R.A, dan Chusminah (2019). *Analisis Penilaian Kinerja Pegawai pada bagian kepegawaian dan umum di Rektorat Jenderal P2P kementerian*

kesehatan, widya cipta.

- Hamali, Arif Yusuf (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: *Center For Academic Publising Servive*.
- Hakim, Abdul, (2016). Analisi Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. JRBI Vol2 No.2 Hal:165-180.
- Haibuan, Melayu S.P, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketujuh, Edisi Rivisi, PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Melayu, SP, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan ketiga belas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Koesmono, (2011). *Measuring and Interpreting Organizational Cultur*. Jakarta: Erlangga.
- Kurniasari, Rika Devi, (2018).”Pengaruh Inovasi Produk, Kreativitas Produk dan Kualitas Produk Terhadap Keunggulan Bersaing. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, dalam <http://eprints.uny.ac.id>, di akses 1 november 2018.
- Mathis , R.L. & J.H.Jackson, (2016). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia Jakarta: Selemba Empat.
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rusdakarya.
- Mangkunegara, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A.P, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mandala K, (2016). “Pengaryh *Return On Equity, Earning Per Share, Firm Size*, dan *Operating Cash Flow* Terhadap *Return Saham*.” E-Jurnal

- Manajemen U Nud, 5 (11). PP.6907-6936 DOI:ISSN.
- Nugroho D, Riant, (2014). Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi. Jakarta Gramedia.
- Nuraini, T. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Robbins, P.Stephen & Coulter, Mary, (2016). *Human Reseurles Management*, Edisi 16, Jilid 1, Selemba Empat Jakarta.
- Robbins, (2012). Perilaku Organisasi ed 12,: Selemba Empat Jakarta.
- Ruslan, Rosady, (2013). Metode Penelitian PR dan Komunikasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Peersada.
- Saydam, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua. Jakarta.
- Sugiyono, (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sadili Samsudin, (2012). Manajemen Sumber Daya Mamnusia, Jakarta: CV Pustaka Setia.
- Setiawan F, & Kartika Dewi, A, (2014). Pengaruh dan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah, E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana,3 (5). Sihombing, (2015). Tipografi Dalam Desain Gragis Jakarta: Gramedia.
- Sonndang P, Siagin, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: Bumi Aksara.
- Suranto, AW, (2010). Komunikasi Sosial Budaya. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suanto dan Priansa, D, (2011). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik Dan Bisnis, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, KualitIF, dan R&D, Bandung: Alfabeta. <https://massugiyantojambi.wordpress.com>
- Sutrisno, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- S. Martono, (2016). Pengaruh Ketidaksamaan Kerja, Komitmen Organisasional dan kepercayaan Organisasional Terhadap Keinginan Bepindah. Management Analys Journal , Vol 5, No 1, Februari 2016 ISSN 2252-

6532.

S, Martono, Abdullah Al Fadzilah (2016). Pengaruh Ketidaksamaan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Pengaruh Berpindah, *Management Analysis Journal* , Vol.5, No.1. Februari 2016 ISSN 2252-6552.

Taufik,(2014). Psikologi Komunikasi. PT. Remaja Rusdakarya: Bandung.

Torang, Syamsir. (2013). Organisasi dan Manajemen. Cetakan Kesatu. Bandung: CV Alfabeta.

Uma Sekaran, (2016). Metode Penelitian Bisnis. Jakarta: Selemba Empat.

Usman, (2013). Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan- Ed.4, Cetakan. Jakarta: Bumi Aksara.

Wibowo, (2010). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pos.

Wibowo, (2011). Manajemen Kinerja ( Edisi 3). Jakarta : Rajawali Pers.

