

**PENGARUH *JOB ENLARGEMENT*, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BADAN PERTANAHAN NASIONAL
KABUPATEN ROKAN HULU**

Ayu Lestari, Seprini

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job enlargement*, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Rokan Hulu. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Rokan Hulu. Sampel penelitian menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus dengan jumlah sebanyak 80 orang. Variabel bebas dalam penelitian ini *job enlargement* (X1), komunikasi (X2), motivasi kerja (X3) dan variabel terikat kepuasan kerja (Y). Metode pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan program SPSS. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 0.625 + 0,605 X1 + 0.379 X2 + 0.397 X3 + e$. Secara parsial, diperoleh t-hitung *job enlargement* 29.325, komunikasi 10.794 dan motivasi kerja 14.048. Secara simultan, diperoleh F-hitung 5128.55. Hasil penelitian ini baik pada pengujian secara parsial (uji t) maupun pengujian secara simultan (uji F) *job enlargement*, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Rokan Hulu. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa 99,5% kepuasan kerja dipengaruhi oleh *job enlargement*, komunikasi dan motivasi kerja, sedangkan sisanya 0,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Keywords : *Job Enlargement, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja.*

PENDAHULUAN

Kemajuan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, kompetisi global dan perdagangan bebas. Kondisi ini menuntut tersedianya sumber daya manusia yang handal dan mampu beradaptasi dengan berbagai situasi perubahan jaman. Organisasi dituntut mampu memilih sumber daya yang berkualitas dan mempertahankan sumber daya manusia yang sudah ada dalam mencapai tujuan organisasi. Upaya yang dapat dilakukan organisasi untuk dapat mempertahankan sumber daya yang ada, yaitu dengan meningkatkan kepuasan karyawan.

Dahulu karyawan dalam melakukan tugasnya hanya menurut kemampuan yang

dimilikinya saja dan itu dilakukan secara monoton atau tradisional dari waktu ke waktu tanpa ada peningkatan. Kondisi tersebut tidak relevan lagi untuk kondisi saat ini, karena saat ini karyawan dituntut untuk dapat menguasai beberapa metode atau kemampuan yang berlainan untuk menyelesaikannya.

Perkembangan zaman dan teknologi menuntut karyawan untuk selalu mengikutinya dan menerapkannya dalam pekerjaannya. Hal ini digunakan untuk mempermudah tugas-tugas atau pekerjaan karyawan serta meningkatkan kepuasan kerja.

Perkembangan terhadap kualitas kerja karyawan dewasa ini ditekankan pada pemerikayaan keberagaman pekerjaan. Secara sederhana pemerikayaan pekerjaan berarti bahwa motivator tambahan dicakupkan

dalam pekerjaannya untuk membuatnya lebih berarti. Pemerayaan pekerjaan adalah perluasan konsep pemekaran pekerjaan (*job enlargement*), yang berusaha menciptakan keragaman tugas yang luas bagi karyawan untuk mengurangi kemonotonan. Karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerjanya, dan memiliki kesempatan mengaktualisasikan diri. Hal ini hanya dapat dicapai dengan syarat karyawan dapat mengetahui dengan baik mengenai karakteristik atas pekerjaannya.

Komunikasi merupakan suatu hal yang mutlak dalam menjalin interaksi serta merupakan kebutuhan pokok untuk memenuhi segala bentuk kegiatan manusia. Manusia tidak dapat melakukan aktivitasnya tanpa berkomunikasi. Ini artinya komunikasi sebagai suatu proses sosial yang sangat mendasar dan vital dalam kehidupan manusia. Masing-masing konteks komunikasi itu memiliki ciri-ciri dan karakteristiknya sendiri yang membedakannya dengan konteks komunikasi yang lain. Memberikan spesifikasi tertentu dalam berkomunikasi pada tatarannya masing-masing, khususnya pada tataran komunikasi Organisasi.

Di dalam Organisasi, sangat diperlukan berkomunikasi kegiatan ini digunakan untuk memudahkan, melaksanakan dan melancarkan jalannya organisasi dengan cara menyampaikan informasi dan pengetahuan, mendorong dan mengarahkan, membentuk sikap dan menanamkan kepercayaan serta membantu memperkenalkan anggota organisasi dengan lingkungan fisik dan sosial mereka.

Bentuk-bentuk komunikasi dalam organisasi dapat ditunjukkan dengan komunikasi secara langsung seperti tatap muka baik interpersonal atau kelompok, baik berupa pertemuan yang berupa pertemuan langsung ataupun dengan media alat seperti *telephone*, surat tugas, memo instruksi perintah kerja.

Motivasi kerja merupakan faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja. Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seorang karyawan untuk bekerja, demi tujuan pribadinya dan organisasi dimana tempatnya bekerja. Motivasi merupakan hal yang penting yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dimana motivasi harus diperhatikan oleh manajemen, bila kurang diperhatikan akan muncul efek negatif pada karyawan dan pada akhirnya dapat menimbulkan kerugian pada perusahaan itu sendiri. Motivasi adalah hal yang menjadi fondasi bagi seseorang untuk memasuki organisasi, alasannya tidak lain adalah untuk memenuhi kebutuhannya. Jadi untuk mencapai tujuan perusahaan maka pihak manajemen lah yang menjadi faktor kunci dalam memberikan motivasi, agar bisa menjadi daya dorong yang efektif dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja.

Ketidakpuasan kerja pada Kantor BPN (Badan Pertanahan Nasional) Kabupaten Rokan Hulu terungkap setelah dilakukannya wawancara dengan salah satu pegawai Kantor BPN, bahwa sangat jarang pemberian *reward* bagi pegawai berprestasi atau menunjukkan kinerja yang sangat baik, dikarenakan semua pegawai termasuk atasan sangat sibuk dengan pekerjaan dibidang masing-masing serta atasan yang terlalu sering tidak berada dikantor dikarenakan pergi ke luar kota pasir pengaraian untuk menyelesaikan urusan pekerjaan yang menyangkut dengan Kantor BPN Kabupaten Rokan Hulu sehingga atasan tidak bisa memantau secara langsung kinerja pegawainya. Atasan yang terlalu sering tidak berada di tempat atau dikantor juga mengakibatkan kurangnya kekeluargaan, kurangnya interaksi, kurangnya komunikasi didalam kantor BPN tersebut.

Tabel 1.
Daftar Jumlah Pegawai

No	Bidang / Bagian	Jumlah Pegawai
1.	ASN	29 Orang
2.	TT	22 Orang
3.	CS	23 Orang
4.	Satpam	2 Orang
5.	Survivor	4 Orang
Total		80 Orang

Sumber: Data jumlah pegawai Kantor BPN Kabupaten Rokan Hulu

Tabel 1. diatas adalah data yang mana jumlah pegawai yang tertera diatas sudah diketahui oleh masing-masing pegawai. Tetapi pada kebenarannya masih ada pegawai yang belum mengetahui tanggung jawabnya yang seharusnya menjadi tanggung jawab yang wajib diselesaikan sesuai dengan keahliannya, resikonya motivasi pegawai itu sendiri pada organisasi tersebut sangat rendah. Ketidak tahuan ini tentu akan menimbulkan masalah yang menyangkut dengan kepuasan kerja pegawai di organisasi yang dapat berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan.

Ada beberapa permasalahan yang terjadi pada pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Rokan Hulu, sesuai dengan observasi yang telah peneliti lakukan jika dilihat dari variabel penelitian.

Pada variabel komunikasi, permasalahan yang terjadi adalah dalam komunikasi antara atasan dengan bawahan antara lain ditunjukkan dengan adanya hubungan sosial yang kurang baik berupa keluhan pegawai mengenai kurangnya transparansi informasi mengenai masalah organisasi dari atasan kepada bawahan.

Pada variabel motivasi kerja, yaitu tempat kerja yang kurang baik atau kurang nyaman, hal ini terlihat dari tempat kerja pegawai yang dibuat dalam satu ruangan bersama, sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja dan sedikit mengganggu konsentrasi. Terlebih jika rekan kerja disebelah menerima telpon ataupun berbincang dengan rekan kerja yang lain. Hal ini tentunya dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Dari permasalahan setiap variabel penelitian, menyebabkan timbulnya masalah kepuasan kerja pegawai, Ketidakuasan kerja pada Kantor BPN (Badan Pertanahan Nasional) Kabupaten Rokan Hulu terungkap setelah dilakukannya wawancara dengan salah satu pegawai Kantor BPN, bahwa sangat jarang pemberian *reward* bagi pegawai berprestasi atau menunjukkan kinerja yang sangat baik, dikarenakan semua pegawai termasuk atasan sangat sibuk dengan pekerjaan dibidang masing-masing serta atasan yang terlalu sering tidak berada dikantor dikarenakan pergi ke luar kota pasir pengaraian untuk menyelesaikan urusan pekerjaan yang menyangkut dengan Kantor BPN Kabupaten Rokan Hulu sehingga atasan tidak bisa memantau secara langsung kinerja pegawainya. Atasan yang terlalu sering tidak berada di tempat atau dikantor juga mengakibatkan kurangnya kekeluargaan, kurangnya interaksi, kurangnya komunikasi didalam kantor BPN tersebut.

Tabel 2.
Daftar Jumlah Pegawai

No	Bidang / Bagian	Jumlah Pegawai
1.	ASN	29 Orang
2.	TT	22 Orang
3.	CS	23 Orang
4.	Satpam	2 Orang
5.	Survivor	4 Orang
Total		80 Orang

Sumber: Data jumlah pegawai Kantor BPN Kabupaten Rokan Hulu

Tabel 2. diatas adalah data yang mana jumlah pegawai yang tertera diatas sudah diketahui oleh masing-masing pegawai. Tetapi pada kebenarannya masih ada pegawai yang belum mengetahui tanggung jawabnya yang seharusnya menjadi tanggung jawab yang wajib diselesaikan sesuai dengan keahliannya, resikonya motivasi pegawai itu sendiri pada organisasi tersebut sangat rendah. Ketidak tahuan ini tentu akan menimbulkan masalah yang menyangkut dengan kepuasan kerja pegawai di organisasi yang dapat berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan urian pada latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka

dikemukakan tujuan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *job enlargement* terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Rokan Hulu.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *job enlargement*, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Rokan Hulu.

Robbins dan Judge (2012:327-328), menyatakan *job enlargement* adalah peningkatan jumlah tugas dan variasi tugas yang disebabkan oleh adanya perluasan variasi pekerjaan. Walaupun hasil dari *job enlargement* ini kurang ditanggapi antusias dibandingkan dengan cara motivasi lainnya, seperti pemberian kompensasi.

Menurut Dessler (2015:16) dalam penjelasannya yang terdapat 3 indikator di dalam *job enlargement*:

1. Keragaman pekerjaan (*Job Variety*). Berupa tugas tambahan secara kuantitas, serta penambahan metode cara penyelesaiannya untuk menambah variasi pekerjaan.
2. Perluasan otonomi kerja (*Autonomy Enlargement*). Berupa perluasan tanggung jawab yang diberikan dan perbedaan batas-batas kerja yang berlaku.
3. Signifikansi perubahan kerja (*Job Change Significance*). Berupa situasi kerja yang baru ketika perluasan pekerjaan diberlakukan seperti kantor, pabrik, bertambahnya rekan kerja yang berhubungan dengan pekerjaan, penambahan jam kerja dan perluasan hari kerja.

Berdasarkan asal kata tersebut Gibson (2012:51) mendefinisikan komunikasi sebagai pengiriman (transmisi) pemahaman umum melalui penggunaan isyarat (simbol). Penambahan unsur pengertian/pemahaman dalam definisi komunikasi dikemukakan oleh Stoner dan Freeman (2012:139) yang berpendapat bahwa komunikasi merupakan proses dimana seorang individu berusaha untuk memperoleh pengertian yang sama melalui pengiriman pesan simbolik.

Tubbs dan Moss (2011:35-45) mengemukakan aspek-aspek komunikasi atasan yang efektif, yaitu :

1. Pemahaman
Pemahaman merupakan penerimaan yang cermat dari karyawan mengenai isi pesan yang dimaksud oleh atasan. Isi pesan tersebut dapat bersifat verbal maupun nonverbal seperti memo, buku pedoman atau kebijakan.
2. Perubahan sikap
Komunikasi ditujukan untuk mempengaruhi karyawan baik dalam pendapat, sikap dan tindakan sesuai dengan yang diharapkan atasan, dalam rangka mencapai tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi.
3. Hubungan sosial yang baik
Komunikasi diharapkan dapat menimbulkan suatu hubungan sosial yang baik antara atasan dan bawahan dalam arti dapat menimbulkan kepercayaan antara kedua pihak, tidak terjadi kesalahpahaman, menciptakan interaksi yang baik, atasan dapat mengendalikan dan memotivasi bawahan, sedangkan bawahan pun mau untuk dikendalikan dan dimotivasi oleh atasan.
4. Tindakan
Komunikasi dapat mendorong karyawan untuk bertindak sesuai dengan yang dimaksud atasan, tanpa rasa keterpaksaan. Efektivitas komunikasi diukur dari tindakan nyata yang ditunjukkan oleh karyawan. Untuk dapat menimbulkan tindakan, atasan harus berhasil menanamkan pemahaman, meyakinkan

karyawan agar mengubah sikap sesuai tujuan organisasi dan menumbuhkan hubungan yang baik dengan karyawan.

Menurut Hasibuan (2011:143) bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Hasibuan (2012:150), motivasi dapat diukur dengan indikator-indikator yaitu;

1. Upah yang adil dan layak
Adil maksudnya segala pengorbanan yang dilakukan oleh karyawan seimbang dengan imbalan yang mereka terima. Sedangkan layak adalah besarnya upah lebih banyak dikaitkan dengan standar hidup dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan. Seperti kebutuhan fisik minimum dan upah minimum regional.
2. Kesempatan untuk maju
Artinya setiap karyawan memiliki peluang yang sama untuk megembangkan karirnya dalam perusahaan.
3. Pengakuan sebagai individu
Artinya perusahaa memberikan kebebasan dan penghargaan terhadap karyawan atas hasil kerjanya.
4. Keamanan bekerja
Artiya perusahaan memberikan jaminan keamanan dalam bekerja pada karyawan, baik berupa asuransi ataupun keamanan dalam menggunakan peralatan.
5. Tempat kerja yang baik
Artinya perusahaan memberikan fasilitas dalam menunjang pekerjaan kepada karyawan dalam bentuk kenyamanan tempat kerja.
6. Penerimaan oleh kelompok
Artinya setiap karyawan dapat merasa menjadi bagian dari orgaisasi atau kelompok.
7. Perlakuan yang wajar
Artinya perusahaan memperlakukan seluruh karyawan dengan adil sesuai aturan yang berlaku.
8. Pengakuan atas prestasi

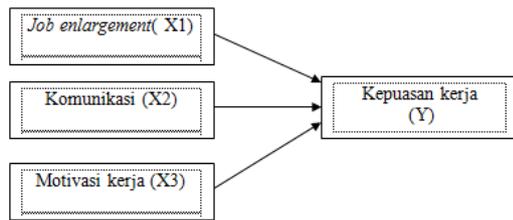
Artinya perusahaan memberikan penghargaan terhadap karyawan yangt berprestasi.

Rivai dan Sagala (2012:856) kepuasan kerja merupakan pemindahan yang menunjuk pada seorang pegawai atas perasaan yang dikeluarkan pada perilakunya yang bahagia atau tidak bahagia, yang puas, atau tidak puas pada saat bekerja. Suhendi & Anggara (2012:192) kepuasan kerja adalah suatu sikap (positif) pegawai terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap keadaan kerja. Penilaian yang dilakukan terhadap sebuah pekerjaan. Penilaian juga dilakukan sebagai suatu rasa yang menghargai dalam menjangkau salah satu nilai-nilai yang berguna didalam suatu pekerjaan.

Rivai dan Sagala (2012:856) menyebutkan indikator variabel kepuasan kerja yang mengacu pada yaitu:

1. Beban kerja, merupakan tempat dikumpulkannya sejumlah tugas pegawai yang wajib diselesaikan oleh pegawai.
2. Gaji, merupakan suatu jasa memberi imbalan yang diterima dari hasil kerja pegawai.
3. Kenaikan jabatan, merupakan suatu kesempatan baik bagi pegawai untuk dapat terus aktif dan berkembang dibidangnya sebagai bentuk aktualisasi diri pegawai.
4. Pengawas, merupakan kepedulian atasan untuk dapat menunjukkan perhatiannya kepada bawahannya dan memberikan suatu bantuan ketika pegawai sedang mengalami kesulitan kerja.
5. Rekan kerja, merupakan kemampuan pegawai dalam menjalin suatu persahabatan dengan sesama pegawai dan saling mendukung dalam situasi apapun di lingkungan kerja.

Berdasarkan landasan teori, maka dapat digambarkan kerangka konseptual adalah sebagai berikut:



Gambar 1.
Kerangka konseptual

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Rokan Hulu sebanyak 80 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus karena seluruh populasi digunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 80 orang. Variabel bebas dalam penelitian ini *job enlargement* (X1), komunikasi (X2), motivasi kerja (X3) dan variabel terikat kepuasan kerja (Y). Jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif berupa data yang dapat dihitung berbentuk angka yang diperoleh dari dokumen atau laporan-laporan serta data kualitatif berupa pendapat dari responden terhadap pertanyaan dalam bentuk kuesioner.

Metode pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Dalam kuesioner ini di gunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup setuju, kurang setuju dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang di rancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkatan setiap objek yang akan di ukur. Teknik Analisis data terdiri dari analisis deskriptif yang dihitung menggunakan TCR, uji asumsi klasik berupa multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan normalitas, analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS, uji koefisien determinasi serta pengujian hipotesis dengan uji statistik t dan uji statistik F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel hasil uji validitas dapat dijelaskan dengan $N = 80$, diperoleh $r_{tabel} = 0.2199$ karena $t_{hitung} > r_{tabel}$ untuk kesalahan 5 % maka dapat disimpulkan bahwa hasil dari pengujian instrument penelitian semuanya valid karena skor korelasi item lebih dari 0,2199.

Berdasarkan uji reliabilitas maka berdasarkan atas pengujian yang dilakukan untuk mengetahui nilai *cronbach's alpha*. Didapatlah nilai *cronbach's alpha* untuk variabel dalam penelitian ini lebih besar dari nilai *cut off* yang ditentukan yaitu sebesar 0.60. Sehingga dapat disimpulkan baik untuk variabel independen maupun variabel dependen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Nilai TCR terhadap variabel *job enlargement* sebesar 81,5% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik. Ini dapat dilihat dengan hasil yang tertinggi pada variabel *job enlargement* pada pernyataan nomor 4 yaitu pegawai diberi kebebasan dalam menentukan prosedur dan jadwal pelaksanaan kerja dengan nilai TCR sebesar 86,5% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik, sedangkan yang paling rendah pada pernyataan nomor 6 yaitu setiap bagian berwenang menentukan kebijakan/prosedur sendiri tentang jumlah jam kerja yang dibutuhkan dengan nilai TCR sebesar 75,5% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik.

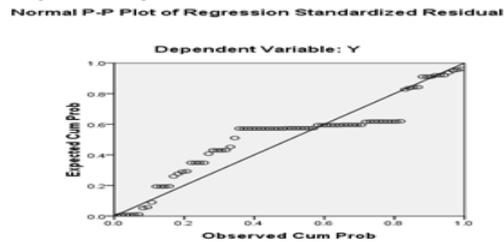
Nilai TCR terhadap variabel komunikasi sebesar 78,4% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Ini dapat dilihat dengan hasil yang tertinggi pada variabel komunikasi pada pernyataan nomor 7 yaitu pegawai mengerjakan semua tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab tanpa ada keterpaksaan dengan nilai TCR sebesar 85,6% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik, sedangkan yang paling rendah pada

pernyataan nomor 1 yaitu informasi yang disampaikan dari atasan, menggunakan kata-kata atau simbol-simbol yang dapat pegawai terima dan mengerti dan pernyataan nomor 2 yaitu informasi yang dikirimkan oleh atasan berupa tulisan, dapat dipercaya kebenarannya dengan nilai TCR sebesar 75% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik.

Nilai TCR terhadap variabel motivasi kerja sebesar 77,4% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Ini dapat dilihat dengan hasil yang tertinggi pada variabel motivasi kerja pada pernyataan nomor 1 yaitu upah yang diterima sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan secara transparan kepada pegawai dengan nilai TCR sebesar 85% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik, sedangkan yang paling rendah pada pernyataan nomor 4 yaitu organisasi memberikan asuransi pada pegawainya dan pernyataan nomor 5 yaitu organisasi memiliki fasilitas kerja yang lengkap dengan nilai TCR sebesar 75% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik.

Nilai TCR terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 79,02% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Ini dapat dilihat dengan hasil yang tertinggi pada variabel motivasi kerja pada pernyataan nomor 3 yaitu gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban dengan nilai TCR sebesar 85,6% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik, sedangkan yang paling rendah pada pernyataan nomor 8 yaitu kontrol pemecahan masalah dan pengambilan keputusan seimbang antara atasan dan bawahan dan pernyataan nomor 9 yaitu saya mampu menjalin persahabatan dengan rekan kerja dan saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan dengan nilai TCR sebesar 75%

dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik.



Gambar 2.
Hasil Uji Normalitas Data

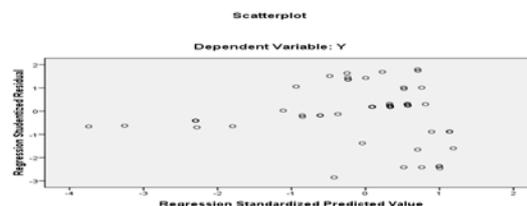
Berdasarkan tampilan *out put* pada gambar 2, terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3.
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.625	.322	1.943	.056		
Job enlargement (X1)	.605	.021	29.325	.000	.356	2.808
Komunikasi (X2)	.379	.035	10.794	.000	.169	4.415
Motivasi kerja (X3)	.397	.028	14.048	.000	.199	1.063

a. Dependent Variable: Y
Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 2020

Hasil uji *Multikolinieritas* pada tabel 3. menunjukkan nilai VIF dibawah 10 dan nilai Tolerance tidak < 0.1, hal ini berarti bahwa diantara variabel independen didalam penelitian ini tidak terjadi hubungan atau tidak memiliki hubungan satu sama lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat *Multikolinieritas*.



Gambar 3.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data olahan spss, 2020

Dari grafik *scatterplot* yang ada pada gambar 3. dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu

Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 4.
Hasil Uji Regersi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.625	.322	1.943	.056		
Job enlargement (X1)	.605	.021	29.325	.000	.356	2.808
Komunikasi (X2)	.379	.035	10.794	.000	.169	4.415
Motivasi kerja (X3)	.397	.028	14.048	.000	.199	1.063

a. Dependent Variable: Y
Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 2020

Dari hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0.625 + 0,605 X_1 + 0.379 X_2 + 0.397 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta regresi sebesar 0.625, menunjukkan bahwa pada *job enlargement*, komunikasi dan motivasi kerja dengan kondisi konstan atau $X = 0$, maka kepuasan kerja sebesar 0.625.
2. Koefisien regresi variabel X_1 bernilai positif sebesar 0.605. Hal ini berarti bahwa jika *job enlargement* semakin baik atau ditingkatkan satu satuan dengan catatan variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan nilai kepuasan kerja sebesar 0.605.
3. Koefisien regresi variabel X_2 bernilai positif sebesar 0.379. Hal ini berarti bahwa jika komunikasi semakin baik atau ditingkatkan satu satuan dengan catatan variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan nilai kepuasan kerja sebesar 0.379.
4. Koefisien regresi variabel X_3 bernilai positif sebesar 0.397. Hal ini berarti bahwa jika motivasi kerja semakin baik atau ditingkatkan satu satuan dengan catatan variabel lain konstan, maka hal

tersebut dapat meningkatkan nilai kepuasan kerja sebesar 0.397.

Tabel 5.
Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.998 ^a	.995	.995	.295

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
b. Dependent Variable: Y

Hasil pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka diketahui koefisien determinasi (R^2) yaitu adjusted R^2 yang diperoleh sebesar 0,995. Hal ini berarti 99,5% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *job enlargement*, komunikasi dan motivasi kerja, dengan kata lain bahwa variabel independent memberi pengaruh bersama sekitar 99,5% terhadap variabel dependent. Sedangkan sisanya adalah ($100\% - 99,5\% = 0,5\%$) kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini atau sebab-sebab yang lain diluar model.

Tabel 6.
Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.625	.322	1.943	.056		
Job enlargement (X1)	.605	.021	29.325	.000	.356	2.808
Komunikasi (X2)	.379	.035	10.794	.000	.169	4.415
Motivasi kerja (X3)	.397	.028	14.048	.000	.199	1.063

a. Dependent Variable: Y
Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 2020

Interpretasi:

- a. Nilai t_{hitung} *job enlargement* sebesar $29.325 > t_{tabel}$ 1.99085 maka dapat ditentukan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian disimpulkan terdapat pengaruh antara *job enlargement* secara parsial terhadap kepuasan kerja pada tingkat signifikan di bawah 5%.
- b. Nilai t_{hitung} komunikasi sebesar $10.794 > t_{tabel}$ 1.99085 maka dapat ditentukan

bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian disimpulkan terdapat pengaruh antara komunikasi secara parsial terhadap kepuasan kerja pada tingkat signifikan di bawah 5%.

- c. Nilai t_{hitung} motivasi kerja sebesar 14.048 > t_{tabel} 1.99085 maka dapat ditentukan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian disimpulkan terdapat pengaruh antara motivasi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pada tingkat signifikan di bawah 5%.

Tabel 7.
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1340.926	3	446.975	5128.55	.000 ^b
	Residual	6.624	76	.087		
	Total	1347.550	79			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
b. Dependent Variable: Y
Sumber: Pengolahan data spss, 2019

Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ (5128.55 > 2,72) signifikan. Maka perhitungan tersebut menunjukkan bahwa variabel *job enlargement*, komunikasi dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji deskriptif untuk variabel *job enlargement* sebesar 81,5% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik. Ini dapat dilihat dengan hasil yang tertinggi pada variabel *job enlargement* pada pernyataan nomor 4 yaitu pegawai diberi kebebasan dalam menentukan prosedur dan jadwal pelaksanaan kerja dengan nilai TCR sebesar 86,5% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik, sedangkan yang paling rendah pada pernyataan nomor 6 yaitu setiap bagian

berwenang menentukan kebijakan/prosedur sendiri tentang jumlah jam kerja yang dibutuhkan dengan nilai TCR sebesar 75,5% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik.

Berdasarkan hasil uji deskriptif untuk variabel komunikasi sebesar 78,4% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Ini dapat dilihat dengan hasil yang tertinggi pada variabel komunikasi pada pernyataan nomor 7 yaitu pegawai mengerjakan semua tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab tanpa ada keterpaksaan dengan nilai TCR sebesar 85,6% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik, sedangkan yang paling rendah pada pernyataan nomor 1 yaitu informasi yang disampaikan dari atasan, menggunakan kata-kata atau simbol-simbol yang dapat pegawai terima dan mengerti dan pernyataan nomor 2 yaitu informasi yang dikirimkan oleh atasan berupa tulisan, dapat dipercayai kebenarannya dengan nilai TCR sebesar 75% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik.

Berdasarkan hasil uji deskriptif untuk variabel motivasi kerja sebesar 77,4% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Ini dapat dilihat dengan hasil yang tertinggi pada variabel motivasi kerja pada pernyataan nomor 1 yaitu upah yang diterima sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan secara transparan kepada pegawai dengan nilai TCR sebesar 85% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik, sedangkan yang paling rendah pada pernyataan nomor 4 yaitu organisasi memberikan asuransi pada pegawainya dan pernyataan nomor 5 yaitu organisasi memiliki fasilitas kerja yang lengkap dengan nilai TCR sebesar 75% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik.

Berdasarkan hasil uji deskriptif untuk variabel kepuasan kerja sebesar 79,02% dengan klasifikasi Tingkat Capaian

Responden pada kriteria baik. Ini dapat dilihat dengan hasil yang tertinggi pada variabel motivasi kerja pada pernyataan nomor 3 yaitu gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban dengan nilai TCR sebesar 85,6% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik, sedangkan yang paling rendah pada pernyataan nomor 8 yaitu kontrol pemecahan masalah dan pengambilan keputusan seimbang antara atasan dan bawahan dan pernyataan nomor 9 yaitu saya mampu menjalin persabatan dengan rekan kerja dan saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan dengan nilai TCR sebesar 75% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik.

Hasil pengujian secara parsial untuk variabel *job enlargement* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $29.325 > t_{tabel} 1.99085$ maka dapat ditentukan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian disimpulkan terdapat pengaruh antara *job enlargement* secara parsial terhadap kepuasan kerja pada tingkat signifikan di bawah 5%.

Hasil pengujian secara parsial untuk variabel komunikasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $10.794 > t_{tabel} 1.99085$ maka dapat ditentukan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian disimpulkan terdapat pengaruh antara komunikasi secara parsial terhadap kepuasan kerja pada tingkat signifikan di bawah 5%.

Hasil pengujian secara parsial untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $14.048 > t_{tabel} 1.99085$ maka dapat ditentukan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian disimpulkan terdapat pengaruh antara motivasi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pada tingkat signifikan di bawah 5%.

Berdasarkan hasil uji secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel} (5128.55 > 2,72)$ signifikan. Maka perhitungan tersebut menunjukkan bahwa variabel *job enlargement*, komunikasi dan motivasi kerja secara

simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. *Job enlargement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Rokan Hulu.
2. Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Rokan Hulu.
3. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Rokan Hulu.
4. *Job enlargement*, komunikasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Rokan Hulu.

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan yaitu:

1. Pimpinan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Rokan Hulu harus mempertahankan pemberian motivasi yang telah efektif kepada pegawai agar dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga dapat mencapai tujuan dari Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Rokan Hulu secara menyeluruh.
2. Bagi penelitian selanjutnya, yang ingin melakukan penelitian dengan tema yang sama disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai seperti kompensasi, *reward* dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2011). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Edisi. Revisi VII.* Jakarta: Erlangga.
- Chakravarty and Shtub, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan. Bisnis.* Bandung :Alfabeta.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.
- Gibson L. James (2012). *Organisasi Dan Manajemen : Perilaku, Struktur dan proses.* Jakarta :Erlangga
- Handoko, T. Hani (2011). *Manajemen Personalia Sumberdaya Manusia.* Yogyakarta :BPFE.
- Hasibuan , H . Malayu S. P (2011). *Organisasi dan motivasi dasar peningkatan produktivitas.* Jakarta :Bumi Aksara.
- Robbins SP. Dan Judge (2012). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins SP (2011). *Perilaku Organisasi.* Jakarta : Salemba Empat
- Rivai V & Mulyadi (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.* Jakarta :Rajawali Pers.
- Rivai V & Sagala (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.* Jakarta :Rajawali Pers.
- Saleem et. al. (2012). *Perilaku Dalam Organisasi.* Edisi Tujuh,. Erlangga, Jakarta.
- Stoner James dan Freeman (2012). *Manajemen.* Jakarta :Erlangga
- Suhendi, Hendi & Anggara Sahya. (2012). *Perilaku Organisasi.* CV Pustaka Setia, Bandung.
- Sutrisno Edi. (2012). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.* Cetakan ke-3. Jakarta : Erlangga.
- Tubbs, S. L dan Moss S (2011). *Human Communication :Prinsip-Prinsip Dasar.* Terjemahan. Bandung :Pt. Remaja Rosda Karya.
- Umam, K dan Nurjaman, K (2012). *Komunikasi dan Public Relation.* Bandung :Pustaka Setia.