

## PENGARUH MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI BSG CABANG TOMOHON

**Hendrika Tutratan<sup>1</sup>, Reynaldo Aotama<sup>2</sup>, Anggela Adam<sup>3</sup>**

<sup>1</sup> Mahasiswa Fakultas Manajemen Bisnis dan Komunikasi, Universitas Sari Putra Indonesia Tomohon, <sup>2,3</sup>

Dosen Fakultas Manajemen Bisnis dan Komunikasi, Universitas Sari Putra Indonesia Tomohon

Coresponden author: [reynaldoaotama@unsrittomohon.ac.id](mailto:reynaldoaotama@unsrittomohon.ac.id)

**ABSTRACT-** In the context of organizational dynamics, the influence of motivation and communication on employee job satisfaction has become an increasingly important aspect to comprehend. These factors play a significant role in shaping the level of satisfaction and performance among employees. The purpose of this research is to investigate the influence of motivation and communication on employee job satisfaction at PT Bank Sulut Go, Tomohon Branch. This study employs a quantitative method where hypotheses are statistically tested using multiple linear regression. The researcher utilized the entire population, consisting of 60 respondents from Bank Sulut Go Tomohon Branch, employing a total sampling technique. The results of the t-test for the motivation variable yield a value of 15.605 at a significance level of 5% (0.05), indicating that motivation has a positive and significant influence on job satisfaction. Meanwhile, the t-test result for the communication variable is 6.078, with a significance level of 5% (0.05), signifying that communication has a positive and significant influence on job satisfaction. Consequently, the researcher concludes that higher work motivation leads to higher job satisfaction at Bank Sulut Go Tomohon Branch, and improved communication between bank employees and superiors corresponds to enhanced employee job satisfaction.

**Keywords:** motivation, communication, job satisfaction

**ABSTRAK-** Dalam konteks dinamika organisasi, pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan menjadi aspek yang semakin penting untuk dipahami. Faktor-faktor ini memiliki peran yang signifikan dalam membentuk tingkat kepuasan dan kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Babk Sulut Go Cabang Tomohon dalam. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dimana hipotesis diuji statistik dengan menggunakan regresi linier berganda. Peneliti menggunakan semua populasi sebanyak 60 responden pegawai Bank SULUT GO Cabang Tomohon. Teknik pengumpulan sampel berupa total sampling. Hasil uji t untuk variable motivasi adalah 15.605, dengan taraf signifikan 5% (0,05) yang artinya motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu hasil uji t dari variable komunikasi adalah 6.078, dengan taraf signifikan (5%,05) yang artinya komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka peneliti menyimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja di Bank Sulut Go Cabang Kota Tomohon demikian juga semakin baik komunikasi pegawai bank dengan atasan, maka semakin baik pula kepuasan kerja pegawai.

**Kata Kunci :** motivasi, komunikasi, kepuasan kerja.

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi seperti saat ini sumber daya manusia menjadi aspek yang cukup penting untuk mencapai sebuah tujuan. Setiap perusahaan ataupun organisasi menjamin dipilihnya sumber daya manusia yang baik dan juga tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal (Setiyati, 2019). Sumber daya manusia merupakan sebuah kunci pokok untuk menentukan keberhasilan didalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu hendaknya setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang dapat memenuhi syarat, salah satunya dengan cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan dapat pula tercapai tujuan perusahaan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan (Findarti, 2019). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka akan memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang dirasakan oleh seorang karyawan. Karyawan akan bekerja dengan baik apabila mereka merasa puas dengan apa yang mereka harapkan. Kepuasan kerja merupakan situasi terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan seperti kebutuhan terhadap pekerjaan, tingkat supervisi, hubungan antar karyawan, kesempatan untuk berkarier serta kenaikan pangkat dan upah yang sesuai. Ketidakpuasan karyawan dalam perusahaan akan berdampak negatif terhadap perilaku karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Perilaku karyawan yang malas akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggaran disiplin lainnya. Sehingga perlu adanya motivasi kerja. Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan karena karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat merupakan keunggulan kompetitif suatu perusahaan (Winardi, 2015). Dengan adanya motivasi kerja yang baik dalam suatu perusahaan, dapat membangun komunikasi antara rekan kerja ataupun atasan. Komunikasi merupakan kunci pembuka dalam meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya komunikasi seseorang dapat menyampaikan apa yang diinginkan didalam hatinya kepada orang sekitarnya. Semakin lancarnya komunikasi yang dilakukan, akan semakin cepat juga terbentuknya hubungan kerja di dalam perusahaan tersebut melakukan interaksi terhadap sesama karyawan maupun dengan atasan (Oktaviani, 2020).

Bank Sulut Go Cabang Tomohon adalah Bank BUMD milik Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Bank Sulut Go Cabang Tomohon berlokasi Jl. Raya Tomohon Kota Tomohon. Bank BSG memiliki kantor pusat utama yang berkedudukan di Kota Manado. Produk-produk perbankan yang ditawarkan PT. Bank

Bank Sulut Go hampir sama dengan yang ditawarkan oleh perbankan lainnya yaitu berupa produk dana dan kredit. Dalam aktivitas perusahaan dibutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan dalam bertahan pada persaingan bisnis. Dalam penelitian ini penulis menemukan masalah yang dihadapi PT. Bank Sulut Go. Cabang Tomohon berdasarkan observasi secara langsung. Masalah yang dihadapi berkaitan dengan kepuasan kerja diantaranya adalah kepuasan kerja karyawan yang kurang maksimal, terbukti dengan masih banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu, selain itu juga masih banyak karyawan keluar kantor tanpa izin pada saat jam kerja. Dalam hal motivasi, kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan seperti jarangnya atasan melibatkan karyawan yang tidak tetap dalam berbagai hal membuat mereka merasa terasingkan, sehingga karyawan kurang terdorong semangatnya untuk dapat menyelesaikan tugasnya. Kurangnya komunikasi. Dengan adanya motivasi kerja yang baik dalam suatu perusahaan, dapat membangun komunikasi antara rekan kerja ataupun atasan. Komunikasi merupakan kunci pembuka dalam meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya komunikasi seseorang dapat menyampaikan apa yang diinginkan didalam hatinya kepada orang sekitarnya. Semakin lancarnya komunikasi yang dilakukan, akan semakin cepat juga terbentuknya hubungan kerja di dalam perusahaan tersebut melakukan interaksi terhadap sesama karyawan maupun dengan atasan (Oktaviani, 2020). Bank Sulut Go Cabang Tomohon adalah Bank BUMD milik Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Bank Sulut Go Cabang Tomohon berlokasi Jl. Raya Tomohon Kota Tomohon. Bank BSG memiliki kantor pusat utama yang berkedudukan di Kota Manado. Produk-produk perbankan yang ditawarkan PT. Bank Sulut.

## METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di bank sulut go cabang Tomohon. Sampel yang dipakai 60 orang. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan sampel berupa total sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa kuesioner.

## HASIL

Tabel 1. Hasil analisis data uji t

Model	B	Error	Beta	Standardized Coefficients	
				Unstandardized Coefficients	Coefficients
				Std. zed	Std. error
1 (Constant)	-.102	1.668		-.061	.951
Komunikasi (X2)	.427	.070	.320	6.078	.000
Motivasi (X1)	1.085	.070	.822	15.605	.000

A. Dependent Variable:  
Kepuasan(Y)

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui hasil analisis regresi diperoleh koefisien regresi X1 sebesar 1,085 dan X2 sebesar -0,427 dengan konstanta sebesar -0,102 sehingga model persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

$$Y = 1,085 + -0,427 + -0,102$$

Y= Variabel kepuasan kerja

X1=Motivasi

X2=Komunikasi

- 1) Konstanta sebesar -0,102 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel X1 dan X2 maka Variabel Y adalah -0,102.
- 2) Koefisien regresi X1 sebesar -0,57 artinya setiap penambahan (karena tanda -) 1 maka variabel X1 akan meningkatkan variabel Y sebesar -0,57.
- 3) Koefisien regresi X2, sebesar 1,085 artinya setiap peningkatan (karena tanda +) variabel X akan meningkatkan variabel Y.

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel (X) secara parsial atau individual mempunyai signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Adapun rumus yang dijelaskan adalah hipotesis diterima jika nilai probabilitas < taraf signifikan sebesar 0,05 (sig <  $\alpha$  0,05) artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). hipotesis ditolak jika probabilitas > taraf signifikan sebesar 0,05 artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Dari Tabel 4.18 diatas dapat diketahui hasil dari variabel motivasi (X1) menunjukkan t hitung 15,605 > t tabel 1,67 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 atau dibawah 5% (0,05), artinya bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Bank Sulut Go Cabang Tomohon. Berarti hasil H1 diterima, yang menyatakan "Terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi dengan kepuasan kerja". Hasil dari variabel komunikasi (X2) menunjukkan t hitung 6,078 > t tabel 1,67 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 atau dibawah 5% (0,05), artinya bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian H2 diterima, yang menyatakan "Terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kepuasan kerja.

## PEMBAHASAN

### A. Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji-t Motivasi (X1) menunjukkan t hitung 15,605 > t tabel 1,67 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 atau dibawah 5% (0,05), artinya bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Bank Sulut Go Cabang Tomohon. Berarti hasil H1 diterima, yang menyatakan Terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi dengan kepuasan kerja karyawan di Bank Sulut Go cabang Tomohon.

Dari hasil penelitian ini bahwa Motivasi mempunyai pengaruh signifikan pada kepuasan kerja di Bank Sulut Go Cabang Tomohon hasil sesuai dengan apa yang di temukan bahwa Motivasi adalah pola pikir melakukan pekerjaan karena mereka diperintahkan oleh atasan dan mau melakukan pekerjaan jika terus dimonitor atau dipantau oleh

pimpinan saat bekerja karena kesadaran diri atau atas inisiatif sendiri juga masih merupakan faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sehari-hari Motivasi disajikan dengan kekuatan yang menyebabkan perilaku yang mengarah pada pemenuhan dan hasil sejalan dengan penititian terdahulu dalam (Lily, 2017). Dimana motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Berdasarkan hal tersebut peneliti bahwa Bank Sulut Go cabang Tomohon mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan hal ini berdampak sikap positif terhadap pekerjaan di Bank Sulut Go Cabang Tomohon dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya Meningkatkan kepuasaan kerja perusahaan harus merespon kebutuhan kepuasan kerja karyawannya dan hal ini sekali lagi secara tidak langsung telah dilakukan berbagai kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti dijelaskan sebelumnya Kepuasan kerja sering dipandang sebagai kombinasi beragam emosi nilai-nilai dan persepsi yang dimiliki seseorang tentang tugas-tugasnya terkait dengan pekerjaan mereka Barnett, (2017).

### B. Pengaruh Komunikasi (X2) Terhadap Kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji-t dari variabel komunikasi (X2) menunjukkan t hitung 6,078 > t tabel 1,67 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 atau dibawah 5% (0,05), artinya bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasa kerja. Dengan demikian H2 diterima, yang menyatakan Terdapat pengaruh yang signifikan dari komunikasi dengan kepuasan kerja karyawan di Bank Sulut Go cabang Tomohon.

Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Hal ini sesuai dengan penjelasan bahwa kepuasan kerja yang semakin tinggi dipengaruhi oleh komunikasi yang semakin baik dan meningkatkan kepuasan kerja peneliti berpendapat bahwa Bank Sulut Go cabang Tomohon telah berkonsisten dengan Massie, et al., (2020) membuktikan bahwa semakin baik komunikasi maka kepuasan kerja juga akan semakin baik sehingga dimaknai bahwasanya komunikasi memiliki dampak nyata terhadap peningkatan kepuasan kerja disamping oleh komunikasi yang baik juga memberikan efek baik terhadap kepuasan kerja.

### C. Pengaruh Motivasi (X1) Dan Komunikasi (X2) secara bersama Terhadap Kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi linier, F hitung adalah 155,654 dengan signifikan 0,000 di karenakan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka motivasi (X1) dan komunikasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja ( Y ) Diketahui F hitung 155,654 > F tabel 0,2500 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas X1 dan X2 berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Hasil peneliti menunjukkan bahwa Motivasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di bank sulut go cabang tomohon. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di bank sulut go cabang tomohon. memang menjadi hal penting yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kepuasan kerja

karyawan. Dengan adanya komunikasi yang baik antar sumber daya manusia di lingkungan kerja antar tim, rasa saling percaya juga akan terbangun seiring berjalaninya waktu.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Motivasi kerja (X1) mempunyai berpengaruh positif dan singnifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di Bank Sulut Go Cabang Tomohon.
- 2) Komunikasi kerja (X1) mempunyai berpengaruh positif dan singnifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di Bank Sulut Go Cabang Tomohon.
- 3) motivasi kerja (X1) dan komunikasi kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Sulut Go Cabang Tomohon.

## SARAN

- 1) Penelitian ini bisa berguna untuk pengembangan ilmu bagi institusi pendidikan khususnya ilmu manajemen mengenai motivasi dan komunikasi dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Penelitian ini bisa digunakan sebagai informasi bagi bank sulut go cabang Tomohon untuk terus menciptakan semangat bagi motivasi kerja dan komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja di bank sulut go cabang Tomohon.
- 3) Penelitian ini masih ada banyak kekurangan sehingga penting untuk selanjutnya mempertimbangkan indikator atau dimensi lain yang belum diteliti dalam penelitian ini serta hasil penelitian ini dapat dijadikan pembanding dengan penelitian lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Setiyati, Ritta, and Elok Hikmawati. "Pentingnya perencanaan SDM dalam organisasi." Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi Forum Ilmiah. Vol. 16. 2019.
- Findarti, Hinda. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Daya Saing. Diss. Universitas Airlangga, 2019.
- J Winardi, S. E. Manajemen perilaku organisasi. Prenada Media, 2015..
- Simamora, Marta Widiawitasari Br, and Lulud Oktaviani. "What is your favorite movie?: a strategy of English Education students to improve english vocabulary." Journal of English Language Teaching and Learning 1.2 (2020): 44-49..
- Rivaldo, Yandra. "Leadership and motivation to performance through job satisfaction of hotel employees at D'Merlion Batam." The Winners 22.1 (2021): 25-30.
- Zainal, Nur Thara Atikah, Amran Harun, and Jaratin Lily. "Examining the mediating effect of attitude towards electronic words-of mouth

(eWOM) on the relation between the trust in eWOM source and intention to follow eWOM among Malaysian travellers." Asia Pacific Management Review 22.1 (2017): 35-44.