

PENGARUH KOMUNIKASI, IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI SERTA GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI AKADEMI KEBIDANAN PEMERINTAH KABUPATEN MUARA ENIM

ELLISYAH MINDARI, SE., M.Si

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Rahmadiyah Sekayu

Email : ellisyahmindari@gmail.com

Info Artikel :

Diterima 10 Maret 2019
Direview 2 April 2019
Disetujui 24 April 2019

ABSTRACT

Purpose - *The effect of communication, organizational climate and motivation and leadership style on work satisfaction of government security academy employee Muara Enim district*

Design/methodology *The objective Of the research : The purpose of this research is to find out partially or simultaneously the influence of communications variable (top-bottom), work atmosphere, motivation and leadership style to job satisfaction Employee in AKBID PEMKAB Muara Enim. To find out whether or not there was a significant collective influence between two variable or more, Corelational method was used to conduct this research. To collect the required data (primary- secondary) the research use observation, interviewed (questionnaire), and profile of Akbid Pemkab Muara Enim. The research instrument has taken the reliability and validity test, while the research object is all employee in Akbid PEMKAB Muara Enim, consists of 69 responders.*

Findings - *Employee Job satisfaction in AKBID PEMKAB Muara Enim significantly influenced by communications variable, work atmosphere, motivation and leadership style. It's showed from the multiple regression; Coefisient determination test (R2), T-test, and F-test. Either through partial and or in simultaneous, there is significant influence between communication variables, organizational system, motivation and o leadership style. And the result shows that 73,5% was influenced by the top- bottom communication, work atmosphere, motivation and leadership style variable toward employee job satisfaction in Akbid Pemkab muara enim. And 26,5% was influenced by other variables which was not analyzed in this research.*

Keywords :

*Job Satisfaction, Organizational System,
Motivation, Leadership Style.*

PENDAHULUAN

Upaya untuk penyelenggaraan kesehatan sebagaimana Undang-Undang RI No.23 tahun 1992 tentang kesehatan dan pencapaian sasaran pembangunan kesehatan maka diperlukan tenaga kesehatan dalam jumlah, jenis dan kualitas yang tepat dan dapat diandalkan, khususnya dalam akselerasi penurunan angka kematian ibu (AKI) dan angka kematian balita (AKB) di Indonesia. Bidan adalah salah satu kategori tenaga kesehatan yang sangat berperan dalam upaya tersebut dan oleh karena itu perlu dipersiapkan dengan sebaik-baiknya.

Pengadaan tenaga bidan di Muara Enim sangat dibutuhkan. Tenaga Bidan yang profesional sesuai Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 900 tahun 2002 tentang Registrasi dan Praktek Bidan, maka sejak 1996 telah dilaksanakan pendidikan Diploma III Kebidanan dengan menggunakan kurikulum yang ditetapkan oleh Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI nomor 009/U/1996 tanggal 3 Januari 1996 tentang kurikulum yang berlaku secara Nasional Program Diploma III Kebidanan dan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.00.05.1.1.1900 tahun 1996 tentang berlakunya Kurikulum Program Diploma III Kebidanan di lingkungan Departemen Kesehatan

Sebagaimana ditetapkan Departemen Kesehatan RI bahwa Pendidikan Diploma III Kebidanan bertujuan untuk menghasilkan tenaga Bidan profesional pada tingkat Ahli Madya Kebidanan, yang mampu melaksanakan tugas dengan kompetensi, pertama mengembangkan diri sebagai bidan profesional yang berkepribadian Indonesia. Kedua, menerapkan konsep, prinsip serta

keilmuan dan keterampilan yang mendasari profesionalisme bidan dalam memberikan asuhan dan pelayanan kebidanan. Ketiga, melaksanakan asuhan kebidanan (ASKEB) secara profesional pada wanita dalam siklus kehidupan (remaja, pra perkawinan, ibu hamil persalinan, nifas, klimakterium, menopause dan masa antara, asuhan neonatus, bayi dan anak balita) disemua tatanan pelayanan kesehatan di institusi dan komunitas. Keempat, mengembangkan sikap profesional dalam praktik kebidanan, komunikasi interpersonal dan konseling serta menjamin kerjasama dalam tim kesehatan. Kelima, memberikan pelayanan kebidanan dengan mempertimbangkan kultur budaya setempat, dengan melakukan upaya promosi dan preventif kesehatan reproduksi melalui pendidikan kesehatan, pemberdayaan wanita, keluarga serta masyarakat dengan tidak mengabaikan aspek kuratif dan aspek rehabilitatif. (Dep Kes RI,2002:4).

Sejalan dengan itu, Akademi Kebidanan (Akbid) Pemkab Muara Enim dalam perannya, sebagaimana tujuan institusi dimaksud sangatlah strategis. Namun dibalik itu semua pelaksanaan peran dimaksud dewasa ini sangatlah sulit. Ini dikarenakan kualitas lulusan yang baik sebagai sumber daya manusia kesehatan hanya dapat dilakukan oleh Institusi Pendidikan tenaga kesehatan yang berkualitas pula. Oleh karena itu diperlukan upaya peningkatan kualitas Institusi Pendidikan tenaga kesehatan secara maksimal dan berkesinambungan dan melalui penyelenggaraan pendidikan yang tepat sesuai dengan ketentuan yang telah digariskan didalam kurikulum dan kebutuhan pasar (Depkes RI, 2002 : 6).

Untuk mewujudkan tujuan yang akan dicapai dimaksud sangatlah diperlukan suatu Pengelolaan yang proporsional dan profesional. Ini dikarenakan banyaknya kendala yang harus dihadapi dan ditangani secara bijak, baik itu penanganan kendala interen maupun kendala eksteren institusi itu sendiri. Misalnya hal yang berhubungan langsung dengan para pegawai yaitu kepuasan kerja dengan pengaruh beberapa faktor antara lain; Komunikasi (Pimpinan–Bawahan), Iklim organisasi, Motivasi, Gaya kepemimpinan. Sedangkan hal yang tidak berhubungan langsung antara lain sistem seleksi ujian masuk mahasiswa baru masih bersifat sentralisasi, besarnya biaya pendidikan, jumlah tenaga dosen pengajar, kesiapan lahan praktik lapangan, birokrasi, dan lain sebagainya.

Mencermati permasalahan yang dihadapi sangatlah diperlukan suatu kondisi Kepuasan kerja para Pegawai yang maksimal. Kepuasan kerja Pegawai yang maksimal merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan Akademi Kebidanan Pemkab Muara Enim dalam mencapai tujuan institusi.

Sebagaimana telah diketahui bahwa setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan. Untuk itu pimpinan perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja para pegawainya.

Malayu S.P (2013: 203) menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu :balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringan pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan (Iklim Organisasi), peralatan

yang mendukung, dan sikap pemimpin dalam kepemimpinan (gaya kepemimpinan). Selanjutnya menurut Wibowo (2016:304) beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi, *job in volvement*, *organizational citizenship behavior*, *organizational comitmen*, *absentein*, *turn over*, *perclived stress* dan *job performance*.

Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2016:148) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Menurut wibowo (2003:302) ada beberapa teori kepuasan kerja, diantaranya *Two Factor Theori* dan *Value Theori*.

Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kuallitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain), dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor ini mencegah reaksi negatif, dinamakan sebagai *higiene* atau *maintenance factors*.

Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, sepeti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan *motivators*.

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang puas.

Value Theory memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan seseorang.

Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerja adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

Kemudian yang berpengaruh juga terhadap kepuasan kerja karyawan adalah Komunikasi. Sebagaimana Wursanto (2011) menyatakan bahwa komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja suatu organisasi. Hal ini dapat dipahami sebab komunikasi yang tidak harmonis mempunyai dampak negatif yang luas terhadap organisasi, misalnya konflik antar pegawai, dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerja sama dan lainnya yang berakhir pada tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu hubungan komunikasi (Pimpinan-Bawahan) yang baik dan harmonis harus diciptakan dalam organisasi.

Katz dan Kahn dalam Luthans Fred (2066:384) mengidentifikasi lima tujuan umum komunikasi dari atas kebawah dalam organisasi. Pertama, memberi arahan tugas khusus mengenai instruksi kerja. Kedua, memberi informasi mengenai prosedur dan praktik organisasi. Ketiga, menyediakan informasi mengenai pemikiran dasar pekerjaan. Keempat, memberitahu bawahan mengenai kinerja karyawan. Kelima, menyediakan informasi ideologi guna

memudahkan indoktrinasi tugas.

Iklm organisasi merupakan persepsi anggota organisasi (individu/kelompok) dan mereka yang berhubungan dengan organisasi. Persepsi adalah proses orang menerima, mengorganisasi, dan menginterpretasikan informasi yang ada dilingkungannya dan menggunakannya untuk mengambil keputusan, melakukan aktivitas, dan sebagainya. Persepsi orang mengenai apa yang ada dalam lingkungannya dapat berbeda antara seorang individu dengan individu lainnya.

Iklm organisasi mempengaruhi produktivitas anggota selanjutnya mempegaruhi kinerja organisasi. Iklm organisasi mempengaruhi produktifitas anggota dan selanjutnya mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi. Misalnya persepsi negatif karyawan terhadap kepemimpinan, sistem manajemen, pelaksanaan norma, serta peraturan organisasi dan pekerjaannya.

Motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Kepemimpinan atau leadership merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu social, sebab prinsip-prinsip dan rumusnya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia. Ada banyak pengertian yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang masing-masing, definisi-definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan.

Menurut Kartono (2013:110) kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

Kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok

Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter / (*Authoritarian*), adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis / (*Democratic*), adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak

informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

3. Gaya Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire*), adalah pemimpin jenis ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil di mana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi.

Berdasarkan paparan di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti masalah kepuasan kerja Pegawai Akademi Kebidanan Pemerintah Kabupatens Muara Enim dengan judul "Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Akademi Kebidanan (AKBID) Pemerintah Kabupaten Muara Enim".

Fenomena yang terjadi dalam penelitian ini memberikan hipotesis :

1. Komunikasi, Iklim Organisasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Akademi Kebidanan (AKBID) Pemerintah Kabupaten Muara Enim".
2. Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Akademi Kebidanan (AKBID) Pemerintah Kabupaten Muara Enim".
3. Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Akademi Kebidanan (AKBID) Pemerintah Kabupaten Muara Enim".
4. Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Akademi Kebidanan (AKBID) Pemerintah Kabupaten Muara Enim".
5. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Akademi Kebidanan (AKBID) Pemerintah Kabupaten Muara Enim".

METODE PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh dari para responden bersangkutan yakni para Pegawai Akademi Kebidanan dan dari Institusi Akademi Kebidanan Pemerintahan Kabupaten Muaraenim.

Data yang terkumpul berupa data olah kuesioner, dokumentasi dan literatur-literatur pendukung lainnya. Data tersebut merupakan hasil pengamatan pada objek tersebut.

Data dimaksud membagi penelitian sasaran yakni berkenaan dengan masalah komunikasi, iklim organisasi, motivasi dan gaya kepemimpinan yang berhubungan dengan masalah kepegawaian dan kepuasan kerja pada akademi kebidanan Pemerintah Kabupaten Muaraenim.

Sumber data terdiri dari populasi dan sampel suara, dimana mengingat subjek penelitian adalah semua pegawai akademi kebidanan Pemerintah Kabupaten Muaraenim berjumlah 69 (enam puluh sembilan) responden. Maka, tiada perbedaan diantaranya dan kemudian dijadikan satu (keseluruhan).

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain korelasional. Korelasional adalah desain penelitian yang akan mengungkap hubungan/pengaruh kolektif dua variabel atau lebih, dimana nilai masing-masing variabel dimiliki oleh individu. Penelaahan dalam penelitian ini adalah akan mengkorelasikan variabel independen yaitu Komunikasi (Pimpinan-Bawahan) (X_1), Iklim Organisasi (X_2), Motivasi (X_3), dan Gaya Kepemimpinan (X_4) terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y).

Operasionalisasi variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

a. Variabel Dependen

Kepuasan kerja (Y) yaitu suatu perasaan positif atau senang para Pegawai Akbid Pemkab Muara Enim terhadap pekerjaannya masing-masing. Dengan indikator; gaji, insentif, kondisi kerja, sifat kerja, keamanan, hubungan dengan teman kerja, prestasi, peluang promosi, pengembangan dan pengakuan.

b. Variabel Independen

- 1) Komunikasi (X_1), adalah pembicaraan antara Direktur Akbid Pemkab Muara Enim kepada bawahannya (semua pegawai). Dengan indikator; tugas, prestasi, karier, daya tanggap, pribadi dan kekeluargaan.
- 2) Iklim Organisasi (X_2), adalah suasana/ kondisi yang dirasakan oleh para Pegawai dalam bekerja pada lingkungan Akbid Pemkab Muara Enim. Dengan indikator; struktur, tanggung jawab, resiko, kehangatan, dukungan, standar, konflik dan identitas.
- 3) Motivasi (X_3), yaitu semangat /keinginan yang mendorong para pegawai Akbid Pemkab Muara Enim dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan indikator; prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan.
- 4) Gaya Kepemimpinan (X_4), adalah cara direktur Akbid Pemkab Muara Enim bertindak terhadap tugas dan bawahannya. Dengan indikator; cara melaksanakan tugas, pengambilan keputusan, menciptakan kerja sama, memberikan perintah, pemberian tanggung jawab, menilai bawahan, kebijaksanaan dan pembinaan bawahan.

Uji statistik dapat dilakukan analisis regresi berganda. Adapun persamaan regresi berganda linier tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

dimana :

Y : Kepuasan kerja.

X₁ : Komunikasi.

X₂ : Iklim Organisasi.

X₃ : Motivasi.

X₄ :Gaya Kepemimpinan.

a : Konstanta

b_{1,2,3,4}: Koefisien Regresi

e : Error Of Term.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil olah data secara statistik menghasilkan perhitungan sebagai berikut yang dijelaskan melalui tabel-tabel.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Berganda

coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coeff	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Const)	-4.344	4.182	.480	-1.039	.303
X1	.553	.121	.252	4.560	.000
X2	.227	.090	.131	2.528	.014
X3	.276	.093	.224	2.968	.008
X4	.212	.085		2.494	.015

a. Dependent Variabel : Y

$$Y = -4.344 + 0,553 X_1 + 0,227X_2 + 0,276X_3 + 0,212X_4$$

dimana

Y = Kepuasan kerja

X₁ = Komunikasi atasan dan bawahan

X₂ = Iklim organisasi

X₃ = Motivasi

X₄ = Gaya kepemimpinan

Persamaan *multiple regression linier* tersebut mempunyai konstanta (*intercept*) sebesar -4,344. Hal ini berarti tanpa pengaruh variabel komunikasi(Pimpinan-bawahan) (X₁), iklim organisasi (X₂), motivasi (X₃) dan gaya kepemimpinan (X₄) maka kepuasan kerja (Y) Pegawai Akbid Pemkab Muara Enim tidak akan optimal yang ditandai dengan nilai

negatif pada intercept-nya. Selanjutnya dilihat nilai koefisien determinasinya (R²), hasil analisis uji serempak (Uji F) dan uji partial (uji t).

Tabel 2
Nilai Koefisien Determinasi (R²) Penelitian

Model Summary^b

Model	R	R. Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	.858 ^a	.735	.719	3.478769

a. Predictor : (Constant), X₄, X₃, X₂, X₁

b. Dependent Variabel ; Y

Besaran sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat di tunjukkan dari nilai koefisien determinasi (R²). Pada penelitian ini nilai koefisien determinasinya sebesar 0,735 yang artinya Variabel kepuasan kerja sebesar 73,5% dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel komunikasi(Pimpinan – bawahan)S (X₁), iklim organisasi (X₂), motivasi (X₃) dan gaya kepemimpinan (X₄) sedangkan sisanya 26,5% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti Nilai koefisien determinasi (R²) secara lengkap ditampilkan pada Tabel berikut ini.

Tabel 3
Hasil Analisis Uji Serempak (Uji F)

ANOVA ^b

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
1.Regress	2153.487	4	538.372	44.487	.000 ^a
Residual	774.517	64	12.102		
Total	2928.004	68			

a. Predictor : (Constant), X₄, X₃, X₂, X₁

b. Dependent Variabel ; Y

Sebagaimana keputusan Uji bahwa ; Ho diterima jika Sig F > 0,05 dan F hitung < F tabel. Kemudian Ha diterima jika: Sig F < 0,05 dan F hitung > F tabel. Berdasarkan Tabel di atas diperoleh nilai F-hitung sebesar 44.487

($> F$ tabel 2,53) dan nilai p -value (Sig.) sebesar 0,000 ($< 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang sangat nyata antara komunikasi(Pimpinan-bawahan) (X_1), iklim organisasi (X_2), motivasi (X_3) dan gaya kepemimpinan (X_4) secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pegawai Akbid Pemkab. Muara Enim.

Uji Parsial (uji t)

Analisis statistik uji t (parsial) digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu komunikasi (X_1), iklim organisasi (X_2), motivasi (X_3) dan gaya kepemimpinan (X_4) secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja (Y) civitas akademika Akbid Pemkab Muara Enim pada suatu tingkat kepercayaan tertentu. Uji t ini dilakukan dengan melihat probabilitas (p value) dan atau t hitung terhadap t tabel. Sebagaimana kriteria Uji bahwa: H_0 diterima atau H_a ditolak :jika t hitung $< t$ tabel atau Sig t $> \alpha$. Dan H_0 ditolak atau H_a diterima jika: t hitung $> t$ tabel atau Sig t $< \alpha$

Berdasarkan hasil uji t yang ditampilkan pada Tabel 1 untuk variabel Komunikasi (X_1) dengan t hitung sebesar 4.560 ($> t$ tabel 1,671). Kemudian p -value sebesar 0,000 ($< 0,05$). Dengan demikian menunjukkan bahwa pada kepercayaan sebesar 95% dapat dinyatakan variabel komunikasi(Pimpinan- Bawahan) (X_1) berpengaruh sangat nyata terhadap kepuasan kerja (Y). Komunikasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja civitas akademika Akbid Pemkab Muara Enim.

Pada Tabel 1 nilai t-hitung untuk variabel iklim organisasi (X_2) sebesar 2,528($> t$ tabel 1,671) dan p -value sebesar 0,014 ($< 0,05$) Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pada tingkat kepercayaan sebesar 95%

variabel iklim organisasi (X_2) berpengaruh sangat nyata terhadap kepuasan kerja (Y).

Variabel motivasi (X_3) memberikan nilai t-hitung sebesar 2,968 ($> t$ tabel 1,671) Kemudian p -value sebesar 0,008($< 0,05$). Oleh karena itu maka disimpulkan pada tingkat kepercayaan sebesar 95% variabel motivasi (X_3) berpengaruh sangat nyata terhadap kepuasan kerja (Y).

Variabel gaya kepemimpinan (X_4) pada Tabel 1 memberikan nilai t-hitung sebesar 2.494 ($> t$ tabel 1,671) dengan p -value sebesar 0,015 ($< 0,05$). Berdasar keputusan uji nilai tersebut menunjukkan bahwa pada kepercayaan sebesar 95% dapat dinyatakan variabel gaya kepemimpinan (X_4) berpengaruh sangat nyata terhadap kepuasan kerja (Y).

1. Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi, Motivasi, serta Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Akbid Pemkab Muara Enim.

Hasil Uji F untuk variabel komunikasi dan bawahan, iklim organisasi, motivasi, serta gaya kepemimpinan adalah 44,487(> F tabel 2,53) dengan p -value (Sig.) sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sangat nyata keempat variabel tersebut terhadap kepuasan kerja Pegawai Akbid Pemkab. Muara Enim secara bersama-sama. Kepuasan kerja pegawai Akbid Pemkab. Muara Enim terbukti dari sikap mereka yang sangat menyukai dan bangga dengan pekerjaan karena selalu diberi keleluasaan untuk berkreasi. Pegawai juga melihat peluang untuk dipromosikan dan mengembangkan karir. Mereka senang karena suasana kerja sangat nyaman dimana

pekerjaan yang dilakukan selalu dihargai. Selain itu, perhatian dalam bentuk penghasilan dan insentif yang diberikan pemerintah dan Akbid Pemkab Muara Enim sangat memuaskan. Dengan demikian H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima, yaitu komunikasi (pimpinan- bawahan), iklim organisasi, motivasi, serta gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Akbid Pemkab. Muara Enim

Hasil uji t untuk variabel komunikasi atasan dan bawahan adalah 4,560(> t tabel 2,53) dengan p-value sebesar 0,000 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% variabel tersebut berpengaruh sangat nyata terhadap kepuasan kerja civitas academica Akbid Pemkab. Muara Enim. Koefisien regresi yang ditunjukkan sebesar 0,553 artinya jika komunikasi ditingkatkan sebanyak 100% maka kepuasan kerja akan meningkat 55,3% demikian pula sebaliknya.

Berdasarkan nilai koefisien regresi dan tingkat signifikannya variabel komunikasi merupakan yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Akbid Pemkab Muara Enim. Hal tersebut dapat ditunjukkan dari sikap Direktur Akbid Pemkab. Muara Enim yang selalu selalu memberi petunjuk cara bekerja yang baik agar mencapai prestasi dan nasihat untuk pengembangan karir, menumbuhkan rasa memiliki tugas, serta memberi tanggapan terhadap saran bawahan. Dengan demikian H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima, yaitu komunikasi atasan dan bawahan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Akbid Pemkab. Muara Enim

Hasil uji t untuk variabel untuk variabel iklim organisasi adalah 2,528(> F tabel 2,53) dengan p-value sebesar 0,014 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% variabel tersebut berpengaruh sangat nyata terhadap kepuasan kerja civitas academica Akbid Pemkab Muara Enim. Kemudian Koefisien regresi yang ditunjukkan sebesar 0,227 artinya jika iklim organisasi ditingkatkan lagi 100% maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 22,7% demikian pula sebaliknya. Hal tersebut dapat terlihat dari pelaksanaan pekerjaan yang dirasa pegawai tidak mengalami hambatan karena pimpinan memberi kepercayaan penuh terhadap tugas yang diberikan. Rasa nyaman dirasakan karena suasana kerja di Akbid Pemkab. Muara Enim bersahabat dimana sesama rekan selalu saling membantu, konflik bahkan selalu diselesaikan dengan damai. Dengan demikian H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima, yaitu iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Akbid Pemkab. Muara Enim

Hasil uji t untuk variabel motivasi adalah 2,968(> F tabel 2,53) dengan p-value sebesar 0,008 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% variabel tersebut berpengaruh sangat nyata terhadap kepuasan kerja Pegawai Akbid Pemkab Muara Enim, yang ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,276 artinya jika motivasi ditingkatkan lagi 100% maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 27,6% demikian

pula sebaliknya. Hal tersebut dapat dilihat dari sikap pegawai pada Akbid Pemkab. Muara Enim yang semangat bekerja karena menyukai pekerjaan mereka. Mereka bekerja dengan penuh tanggungjawab untuk mencapai prestasi karena karena prestasi sangat dihargai pimpinan selain juga untuk pengembangan karir. Pegawai juga merasa mereka mendapat perhatian pimpinan. Dengan demikian H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima yaitu motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Akbid Pemkab. Muara Enim

Hasil uji t untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 2,494(> Ftabel 2,53) dengan p-value sebesar 0,015 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% variabel tersebut berpengaruh sangat nyata terhadap kepuasan kerja pegawai Akbid Pemkab. Muara Enim. Koefisien regresi yang ditunjukkan sebesar 0,212; artinya jika gaya kepemimpinan ditingkatkan lagi 100% maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 21,2% demikian pula sebaliknya. Hal tersebut dapat dilihat dari sikap Direktur Akbid Pemkab. Muara Enim yang membuat suasana kerja yang menyenangkan, menciptakan kerjasama yang baik dengan bawahan dan memperhatikan tingkat kesejahteraan bawahannya. Dengan demikian H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima.

SIMPULAN

Adanya pengaruh yang signifikansi baik secara parsial maupun simultan antara komunikasi (pimpinan-bawahan), iklim organisasi, dan motivasi terhadap kepuasan kerja civitas kademika

Akademi Kebidanan Pemerintah Kabupaten Muara Enim.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelina Yuri Pujilistiyani. 2007. **Analisis Teori Kepuasan Kerja**, Arif Pratisto. 2004. **Masalah Statistik dan Percobaan di SPSS 12**. PT. Gramedia, Jakarta.
- Depkes RI. 2002. **Kurikulum Pendidikan Diploma III Kebidanan**. Depkes RI, Jakarta.
- Erwin Bakti. 2008. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru SMA Muhammadiyah di Kota Palembang**, Tesis PPS Universitas Muhammadiyah Palembang (tidak dipublikasikan).
- Ficry. 2007. **Manajemen Konflik Dalam Organisasi**, <http://www.google.com/manajemen> konflik dalam organisasi//09 juli 2008.
- Istijanto. 2006. Riset **Sumber Daya Manusia, Cara Praktis Mendeteksi Kinerja Karyawan**, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Jhon Salmar Saragih. 2007. **Persepsi Guru SMAK BPK Penabur Jakarta**, jurnal Pendidikan Penabur, nomor 09, Desember 2007.
- Luthans, Fred. 2006, alih bahasa Vivin Andhika, Shekar Purwanti, Th Ari, Winong Rosari, **Perilaku Organisasi**, Edisi 10, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Malayu SP Hasibuan. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi**, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Masnurhadi dan Bambang Setiaji. 2000. **Iklim Organisasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di RS DR Moewardi Surakarta**,

- Tesis PPS Muhammadiyah Surakarta.
- Mudrajad Kuncoro, 2003, **Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi, Bagaimana meneliti&Menulis Tesis**, Penerbit Erlangga, Jakarta. Robins, Stephen P DAN Judge Timoti A. 2008. Alih bahasa Diana Angelica, **Perilaku Organisasi, Buku 1, Edisi 12**, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Rochajat Harun. 2008. **Komunikasi Organisasi, Edisi 1**, Penerbit CV Mandar Maju, Bandung
- Ritha F Dalimunte. 2008. **Peranan Manajemen Konflik pada suatu Organisasi**, [http://www.google.com//mamajemen konflik dalam organisasi//09 juli 2008](http://www.google.com//mamajemen%20konflik%20dalam%20organisasi//09%20juli%202008).
- Sugiyono. 2000.**Metode Riset Bisnis**, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- , 2001.**Metode Penelitian Bisnis**, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Syukur Kholid. 2000.**Hubungan Komunikasi Pimpinan-bawahan dengan Kepuasan Kerja dan Kesetiaan Kepada Lembaga IAIN Sumatera Utara Medan**, Tesis PPS IAIN Medan.
- Santoso Singgih, 2004.**Riset Pemasaran Konsep dan Aplikasi dengan SPSS**, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS**, PT Refika Aditama, Bandung.
- Wibowo. 2016. **Manajemen Kinerja**, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wirawan. 2007. **Budaya dan Iklim Organisasi, teori Aplikasi dan Penelitian**, Penerbit Salemba Empat , Jakarta.
- Vera Herlina. 2007. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan 1-2**, [http://www.vibiznew.com/1 new/journal//](http://www.vibiznew.com/1new/journal//) page 1 of 4. 01 juni 2008.