

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KEPUASAN KOMUNIKASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN KEBUMEN

Oleh: Timbul Subagiyo

STIE Putra Bangsa Kebumen jurusan S-1 Manajemen

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan kepuasan komunikasi terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Kebumen. Responden pada penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Kebumen yang berjumlah 45 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisi deskriptif dan statistika dengan bantuan program SPSS 22.00. Dalam metode statistika dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F dan analisis regresi. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel *work life balance* dan kepuasan komunikasi berpengaruh secara parsial maupun secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Kebumen.

Kata Kunci: *work life balance*, kepuasan komunikasi, motivasi kerja

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan instansi. Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Di era globalisasi saat ini peningkatan pelayanan dan tuntutan masyarakat merupakan suatu kondisi yang tidak dapat dihindarkan, ini jelas menuntut adanya profesionalisme di dalam birokrasi. PNS sebagai aparatur negara harus kreatif menciptakan

inovasi, sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Dalam hal ini seorang pemimpin instansi perlu untuk meningkatkan motivasi dan disiplin pegawai, agar tujuan dari instansi dapat tercapai dan akan berdampak pada peningkatan produktivitas pegawai.

Dinas Perindagsar Kabupaten Kebumen Mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan urusan pemerintahan daerah dalam bidang perindustrian, perdagangan dan pengelolaan pasar yang berdasarkan asas otonomi daerah yang

didalamnya terdiri dari beberapa macam komponen, salah satu komponen yang paling penting adalah pegawai selaku Sumber Daya Manusia dan Kepala Dinas selaku manajer SDM. Sedangkan tujuan yang akan dicapai organisasi ini adalah menguatkan struktur industri, mengembangkan lembaga dan sarana perdagangan, mewujudkan pasar yang bersih dan teratur sehingga dapat memberi kontribusi maksimal terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD).

Pada saat ini dalam konteks manajemen sumber daya manusia bahwa *work life balance*, kepuasan komunikasi dan motivasi kerja merupakan salah satu fenomena yang sangat penting. Hal ini ditunjukkan bahwa secara langsung maupun tidak langsung bahwa *work life balance*, kepuasan komunikasi dan motivasi kerja dapat mempengaruhi suatu perusahaan dan karyawannya tersebut.

Oleh sebab itu Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan peranannya harus memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas haruslah mendapat perhatian dari berbagai pihak secara terus menerus agar dapat bekerja lebih profesional

dalam melaksanakan pelayanan publik. Seorang pegawai tidak akan dapat bekerja secara optimal tanpa adanya dorongan yang tinggi dalam dirinya untuk berhasil. Dorongan yang tinggi dalam diri seseorang untuk berhasil dalam pekerjaannya selanjutnya disebut motivasi kerja. Motivasi kerja perlu ditingkatkan agar lebih serius dan tidak menyerah menghadapi tantangan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. (Hakim ; 2006) menjelaskan motivasi kerja sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif. Motivasi kerja dapat menjadi positif apabila merasa senang, cinta, tertarik pada pekerjaan, dan motivasi kerja menjadi negatif apabila benci, bosan, dan tertekan. Menurut Stoner (2002:92) orang-orang yang berhasil dalam pekerjaannya adalah orang

yang rata-rata mempunyai motivasi yang tinggi.

Hasil obesrvasi dan wawancara awal terhadap Kasubag Umum danKepegawaianDinas Perindagsar Kab. Kebumen diperoleh informasi bahwa motivasi pegawai masih belum optimal.Sebagian pegawai dalam melaksanakan tugasnya belum sepenuhnya dilaksanakan sesuai target yang ditentukan. Menurunnya

hasil kerja pegawai yang disebabkan kurangnya motivasi kerja yang berasal dari pegawai itu sendiri maupun dari lingkungan pegawai menjadi penghambat dalam langkah pencapaian kerja organisasi. Hal lain jugadapat dilihat dari capaian target realisasi fisik dan keuangan pada bulan April 2016 yang masih cukup rendah dari target 12,37% hanya dapat terealisasi 8,11%.

Tabel 1.1
Laporan Target, Realisasi Fisik dan Keuangan Kegiatan Pembangunan Disperindagsar Kab. KebumenBulan April Tahun 2016

SUMBER DANA	JUMLAH ANGGARAN Rp.	TARGET		REALISASI	
		KEU %	FISIK %	KEU %	FISIK%
APBD 2016	34.872.920.000	12.37	12.37	8,11	8,11

Sumber: Data Primer 2016

Banyak pegawai yang mengeluhkan waktunya banyak tersita untuk kepentingan pekerjaan kantor. Tak jarang mereka harus pulang malam bahkan dihari liburpun harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaan kantor. Kesempatan untuk menikmati liburan bersama keluarga atau sekedar menikmati hobinyapun jarang mereka dapatkan. Kondisi lain yang dikeluhkan pegawai adalah koordinasi antar bidang yang kurang

baik sehingga menyebabkan hubungan komunikasi terganggu. Dari komunikasi yang buruk tersebut terjalin hubungan yang kurang harmonis, cenderung bersikap acuh dan tak jarang menimbulkan konflik antar bidang.

Kondisi seperti ini membuat pegawai tidak semangat untuk bekerja, tidak melakukan banyak inovasi, bahkan menyumbangkan ide dan kreativitasnya bagi organisasi. Kondisi yang diakibatkan oleh

permasalahan tersebut adalah pegawai mulai merasa jenuh. Untuk itulah penelitian ini mencoba menguji factor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah *Work Life Balance*. *Work life Balance* merupakan faktor yang berpengaruh terhadap terhadap motifasi kerja. Schermerhorn dalam Ramadhani (2013:2) mengungkapkan bahwa *Work-Life Balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Menurut Delecta (2011:1) *Work-Life Balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya.

Selanjutnya faktor yang memepengaruhi motivasi kerja adalah kepuasan komunikasi. Kepuasan komunikasi menurut Reding (1972:429) digunakan untuk menyatakan keseluruhan tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai dalam lingkungan total komunikasinya. Menurut Sondang P. Siagaan (1993) bahwa komunikasi

merupakan unsur yang paling penting dalam kehidupan berorganisasi, baik ditinjau dari segi proses administrasi, dan manajemen maupun keterlibatan semua pihak didalam suatu organisasi. Kepuasan komunikasi pegawai yang tinggi secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan dan memberikan feedback tepat terhadap perilaku. Menurut Redding, kepuasan komunikasi adalah semua tingkat kepuasan seorang karyawan mempersepsi lingkungan secara keseluruhan. Kepuasan dalam pengertian ini menunjukkan kepada bagaimana baiknya informasi yang tersedia memenuhi persyaratan permintaan anggota organisasi akan tuntutan bagi informasi, dari siapa datangnya, cara disebarluaskan, bagaimana diterima, diproses dan apa respon orang yang menerima.

Berdasarkan pengertian tersebut kepuasan komunikasi merupakan suatu tingkatan kepuasan karyawan terhadap bagaimana karyawan mampu mempersepsikan lingkungan di tempat ia bekerja secara keseluruhan. Organisasi dalam hal ini harus mampu menyediakan informasi-informasi yang dibutuhkan para karyawannya

dengan cara memperhatikan informasi tersebut dari siapa, cara disebarluaskannya, bagaimana diterima, bagaimana diprosesnya dan memperhatikan respon dari orang yang menerima informasi tersebut. Kepuasan komunikasi adalah satu fungsi dari apa yang seorang dapatkan dengan apa yang dia harapkan. Kepuasan komunikasi tidaklah terkait kepada konsepsi efektivitas pesan. Jika pengalaman komunikasi memenuhi satu persyaratan, adalah mungkin dihargai sebagai sesuatu yang memuaskan, meskipun komunikasi tersebut tidak efektif menurut

Landasan Teori

Motivasi berarti sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Jadi motivasi dapat pula diartikan factor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. (Manullang,2002:76).

Istilah motivasi sering didefinisikan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan atau rangsangan dalam diri pribadi untuk mencapai tujuan secara sadar (subconscious). Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang dapat ditumbuhkan rasa

standar tertentu dan bila informasi dikomunikasikan dengan cara yang konsisten dengan apa yang diharapkan, kita mengalami kepuasan dengan komunikasi.

Berdasarkan fenomena dan penjelasan diatas, maka peneliti mengajukan penelitian dengan judul **“ Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Kebumen”**.

memiliki (sense of belonging) yang pada akhirnya dapat meningkatkan partisipasi dan komunikasi dan menumbuhkan rasa empati yaitu kemampuan untuk menempatkan diri pada posisi orang lain ataupun kesulitan orang lain.

Motivasi kata dasarnya adalah motif yang berarti dorongan, sebab seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu (Nawawi, 2008:47). Pemahaman terhadap motif yang

mendasarinya, maka akan dapat memahami mengapa seseorang melakukan sesuatu.

Menurut Robbin dalam Sayuti (2006) menyebutkan bahwa pengukuran motivasi kerja dapat dilakukan dengan melihat pada beberapa aspek atau indicator antara lain:

- a. Mempunyai sifat agresif.
Seseorang pekerja dapat berhasil melaksanakan pekerjaannya, maka harus mempunyai rencana yang jelas.
- b. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.
Pegawai akan melakukan suatu pekerjaan dengan tanpa ada perintah dari pimpinan, dimana pekerjaan itu rutinitas sehari-hari.
- c. Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari
Pimpinan membuat usaha-usah yang nyata dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukan.
- d. Mematuhi jam kerja
Mematuhi semua perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, melakukan perintah kedinasan dengan sebaik-baiknya.
- e. Tugas yang diberikan dapat dilakukan dengan kemampuan Pekerjaan secara mentalitas memberi tantangan, cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja.
- f. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja.
Rencana kerja tersusun rapi dan jelas, sehingga lebih mudah terlihat pekerjaan-pekerjaan yang belum terselesaikan, pekerjaan yang belum terselesaikan perlu penanganan khusus dan mendapat prioritas.
- g. Kesetiaan dan kejujuran
Sikap pegawai yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja, serta menjaga pekerjaan, jabatan dan organisasinya.
- h. Terjalin hubungan antara karyawan dengan pimpinan.
Rekan sejawat yang menunjang dalam kelompok kerja, sebagai satu tim, dan pimpinan memberikan kesempatan dan

arahan tentang proses/prosedur kerja itu sendiri.

- i. Tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi.

Suatu tujuan dalam suatu organisasi mendapat perhatian yang tepat, dan semakin terarah dan efektif, kegiatan perorangan untuk merealisasikan apa yang terjadi pada tujuan dari organisasi, keberhasilan organisasi merupakan keberhasilan perorangan dalam bekerja.

- j. Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

Informasi yang mendukung kelangsungan perkembangan organisasi, informasi sangat dibutuhkan bagi sebuah perusahaan, menyiapkan langkah atau metode dalam menyediakan

informasi yang berkualitas dengan mendesain sistem baru.

Sepuluh indikator inilah yang melandasi kerangka berpikir program motivasi dalam organisasi. Oleh karenanya perlu diadaptasi oleh birokrasi pemerintah supaya mampu menerapkan program-program motivasi secara konsisten seperti pemberian peluang merupakan muara bagi munculnya semangat berpartisipasi. Peningkatan status dapat meningkatkan kepercayaan diri. Pekerjaan yang bervariasi pada kondisi tertentu menjadi perangsang kerja. Latihan disiplin dan pengendalian diri merupakan manifestasi dan kepercayaan pemimpin kepada anak buah yang sangat strategis adalah memompa semangat.

Pengertian *Work Life Balance*

Menurut Sturges dan Guest (2004) Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan (*Work-Life Balance*) didefinisikan di sini sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan mereka , memenuhi komitmen keluarga, serta tanggung jawab kerja dan kegiatan lainnya (seperti kegiatan sosial).

Allen, Herst, Bruck & Sutton (2000) dalam jurnal Louise P Parkes dan Peter H Langford (2008) berpendapat bahwa pekerjaan dan kehidupan (*Work-Life Balance*) berhubungan dengan berkurangnya stres, dan kepuasan hidup

yang lebih besar, dengan beberapa indikasi bahwa hubungan ini memperkuat dari waktu ke waktu (Allen, Herst, Bruck & Sutton 2000).

Menurut Louise P Parkes and Peter H Langford (2008) dimensi dan indikator didalam *Keseimbangan pekerjaan-kehidupan*:

Tabel 2.1

Dimensi dan Indikator *Work-Life Balance*

Dimensi	Indikator
1. Keseimbangan antara bekerja dan kehidupan pribadi	Keseimbangan antara bekerja dan kehidupan pribadi
2. Bisa bertemu dan bertanggung jawab terhadap keluarga dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan	Bisa bertemu dan bertanggung jawab terhadap keluarga sambil tetap melakukan tanggung jawab di perusahaan
3. Memiliki kehidupan sosial diluar pekerjaan	Memiliki kehidupan sosial diluar pekerjaan
4. Jumlah Jam Kerja per-minggu	Jumlah jam kerja per-minggu
5. Jumlah jam lembur per - minggu	Jumlah jam lembur per-minggu

Sumber: Louise P Parkes and Peter H Langford (2008)

Pengertian Kepuasan Komunikasi

Salah satu penunjang agar dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan baik adalah menjaga kepuasan komunikasi karyawan di dalam organisasi. Menurut (

Redding, 1972:429) kepuasan komunikasi adalah semua tingkat kepuasan seorang karyawan mempersepsi lingkungan secara keseluruhan. Kepuasan dalam pengertian ini menunjukkan kepada bagaimana

baiknya informasi yang tersedia memenuhi persyaratan permintaan anggota organisasi akan tuntutan bagi informasi, dari siapa datangnya, cara disebarluaskan, bagaimana diterima, diproses dan apa respon orang yang menerima. Berdasarkan pengertian tersebut kepuasan komunikasi merupakan suatu tingkatan kepuasan karyawan terhadap bagaimana karyawan mampu mempersepsikan lingkungan di tempat ia bekerja secara keseluruhan. Organisasi dalam hal ini harus mampu menyediakan informasi-informasi yang dibutuhkan para karyawannya dengan cara memperhatikan informasi tersebut dari siapa, cara disebarluaskannya, bagaimana diterima, bagaimana diprosesnya dan memperhatikan respon dari orang yang menerima informasi tersebut. Kepuasan komunikasi adalah satu fungsi dari apa yang seorang dapatkan dengan apa yang dia harapkan. Kepuasan komunikasi tidaklah terkait kepada konsepsi efektivitas pesan. Jika pengalaman komunikasi memenuhi satu persyaratan, adalah mungkin dihargai sebagai sesuatu yang memuaskan, meskipun komunikasi tersebut tidak efektif menurut standar tertentu dan bila informasi dikomunikasikan dengan cara yang konsisten dengan apa yang diharapkan, kita mengalami kepuasan dengan komunikasi.

Menurut Downs dan Hazen, terdapat delapan indikator yang mengidentifikasi kepuasan komunikasi yang stabil, yaitu:

a. Iklim Komunikasi

Iklim komunikasi mencerminkan komunikasi yang terjadi di organisasi dan individu-individu di dalamnya. Di satu sisi, ini menyangkut bagaimana penyampaian komunikasi di dalam organisasi dapat memotivasi dan merangsang para pekerja untuk dapat mencapai tujuan organisasi dan bagaimana pekerja mempersepsikan organisasi. Di lain pihak, ini menyangkut memperhitungkan apakah komunikasi antar pekerja berjalan baik atau tidak di dalam organisasi.

b. Komunikasi Penyeliaan

Komunikasi Penyeliaan menyangkut dua aspek komunikasi dengan atasan yaitu ke atas dan ke bawah. Tiga hal prinsip yaitu penyelia terbuka atas ide-ide, penyelia mau mendengar dan memperhatikan dan membantu menawarkan menyelesaikan masalah pekerjaan.

c. Integrasi Organisasi

Integrasi organisasi merupakan suatu tingkat dimana individu-individu di dalam organisasi menerima informasi tentang lingkungan pekerjaannya. Termasuk tingkat kepuasan informasi tentang rencana-rencana divisi, persyaratan

pekerjaan mereka dan berita-berita mengenai pekerja.

d. Kualitas Media

Kualitas media berkaitan dengan bagaimana rapat di atur secara baik, pengarahan tertulis singkat dan jelas, dan tingkat komunikasi yang baik.

e. Komunikasi dengan rekan sekerja

Komunikasi dengan rekan sekerja cenderung merupakan komunikasi horizontal dan tidak formal yang tepat dan mengalir bebas. Faktor ini termasuk kepuasan terhadap desas-desus yang ada.

f. Informasi Organisasi

Informasi organisasi berkaitan dengan luasnya informasi mengenai organisasi secara keseluruhan. Hal-hal ini termasuk mengenai pergantian, informasi mengenai keuangan perusahaan dan informasi mengenai kebijakan dan tujuan organisasi secara keseluruhan.

g. Timbal balik individu

Dimensi timbal balik individu berisi pertanyaan mengenai penyelia mengerti masalah yang dihadapi pekerja dalam

pekerjaannya dan apakah pekerja merasakan kriteria dimana mereka merasa dinilai secara adil atau tidak.

h. Hubungan dengan bawahan

Bagian ini diisi oleh mereka yang mempunyai tanggung jawab penyeliaan, tidak tampak pada yang bukan penyelia, dan mungkin sama sekali tidak ada. Timbal balik dari karyawan terhadap komunikasi ke bawah dan kemauan mereka dan kemampuan untuk memberi informasi yang baik ke atas. Penyelia juga diminta apakah mereka sering berkomunikasi dengan bawahan. Dalam rangka menjaga tingkat kepuasan komunikasi, sebaiknya organisasi membuat wadah untuk menyalurkan arus informasi yang baik seperti media internal dan acara. Wadah ini digunakan sebagai ajang untuk dapat bertukar informasi baik terkait mengenai kemajuan atau pencapaian yang telah dicapai oleh organisasi maupun terkait dengan kepegawaian.

Metodologi Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut/ sifat/ nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya(Sugiono,2010:38). Penulis

melakukan penelitian yang terdiri dari 2 variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Adapun penjelasan dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen atau Variabel bebas

2. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi suatu yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono 2010: 39). Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah *work life balance* (X_1) dan kepuasan komunikasi (X_2).
3. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (bebas) (Sugiono 2010: 39). Variabel dependen (Y) yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja.

Adapun dalam penelitian ini pengukuran dalam kuesioner menggunakan Skala *likert* dengan skala penilaian (skor) 1 sampai 4 dengan variabel jawaban untuk masing-masing item pernyataan:

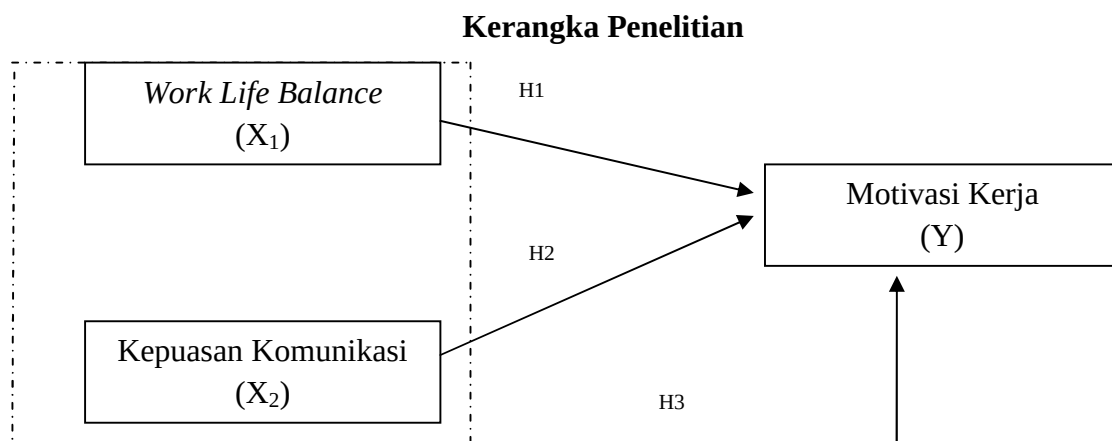
SS (Sangat setuju) diberi skor 4

S (Setuju) diberi skor 3

TS (Tidak setuju) diberi skor 2

STS (Sangat tidak setuju) diberi skor 1

dari jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan, baik wawancara secara lisan maupun melalui penyebaran kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.



Hipotesis

Sebagai dugaan sementara atas permasalahan diatas, penulis akhirnya mengarah kepada formulasi hipotesis, sebagai berikut :

H1 : *Work life balance* berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai

di Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Kebumen.

- H2 : Kepuasan komunikasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Kebumen.
- H3 : *Work life balance* dan Kepuasan komunikasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Kebumen.

Hasil Penelitian

Pembahasan dalam penelitian ini adalah:

1. Pembahasan hipotesis I: “*Work life balance* berpengaruh terhadap motivasi kerja.” Sesuai dengan hasil uji t *work life balance* tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan hasil t_{hitung} sebesar $1,254 < t_{tabel} 1,68195$. Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* belum optimal. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah sangat diperlukannya kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan mereka, memenuhi komitmen keluarga,

serta tanggung jawab dalam bekerja.

2. Pembahasan hipotesis II: “Kepuasan komunikasi berpengaruh terhadap motivasi kerja.” Sesuai dengan hasil uji t kepuasan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai hasil t_{hitung} sebesar $3,424 > t_{tabel} 1,68195$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan variabel kepuasan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah lebih memperhatikan tingkat kepuasan seorang karyawan dalam

mepersepsi lingkungan secara keseluruhan.

3. Sesuai dengan uji F menunjukkan F_{hitung} sebesar $8,719 > F_{tabel}$ sebesar 2,82 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa *work life balance* dan kepuasan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja.
4. Sesuai dengan hasil uji R^2 (koefisien determinasi) diperoleh nilai sebesar 0,260 artinya 26% motivasi kerja dipengaruhi oleh *work life balance* dan kepuasan komunikasi. Sebaliknya 74% yang lain disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kesimpulan dan Saran Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian dengan metode analisis deskriptif dan statistika yang dilator belakanginya adanya persoalan

yang berkaitan dengan motivasi kerja pegawai Dinas Perindagsar Kabupaten Kebumen. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengujian variable *work life balance* terhadap motivasi kerja tidak ada pengaruh yang signifikan. Hal itu ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar $1,254 < t_{tabel}$ 1,68195 dengan tingkat signifikansi $0,217 > 0,05$ berarti variabel *work life balance* tidak mempengaruhi motivasi kerja pegawai Dinas Perindagsar Kabupaten Kebumen.
2. Pengujian variable kepuasan komunikasi terhadap motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan ditunjukkan dari hasil t_{hitung} sebesar $3,424 > t_{tabel}$ 1,68195 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, berarti variabel kepuasan

komunikasi mempengaruhi motivasi kerja pegawai Dinas Perindagsar Kabupaten Kebumen.

Saran Untuk Dinas Perindagsar Kabupaten Kebumen

Saran yang bisa disampaikan penulis dengan hasil penelitian ini adalah:

1. Hendaknya Kepala Dinas Perindagsar Kebumen dan pegawai sebaiknya dapat lebih bersikap terbuka dalam menjalin komunikasi. Hal tersebut dapat diwujudkan dengan dapat menerima masukan dari pimpinan maupun pegawai dan berkenan menyampaikan informasi penting kepada kedua belah pihak tersebut.

2. Hendaknya organisasi mengadakan kegiatan kebersamaan diantara karyawan agar salah satu faktor penghambat

keseimbangan kehidupan dan pekerjaan karyawan dapat diminimalisir sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,260 artinya 26% motivasi kerja dipengaruhi oleh *work life balance* dan kepuasan komunikasi. Sebaliknya 74% yang lain disebabkan oleh variabel lain yang mempengaruhi motivasi kerja pada Dinas Perindagsar Kebumen.

