

PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI PADA KANTOR BAPEMDES/KEL
KAB. KEPULAUAN SELAYAR

Disusun Oleh :

MULIATI

4509012084



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS "45" MAKASSAR

2013

SKRIPSI

**PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PEMBERDAYAAN MAS-
YARAKAT DAN PEMERINTAH DESA/KELURAHAN
KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

Disusun dan diajukan oleh

MULIATI
STB. 45 09 012 084

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Skripsi
Pada tanggal 08 Juni 2013

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II



Chahyono, SE., M.Si.



A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH.

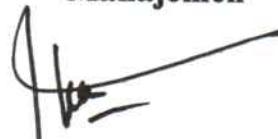
Mengetahui :

**Dekan
Fakultas Ekonomi**

**Ketua Program Studi
Manajemen**



Muhlis Ruslan, SE., M.Si.



Herminawaty A., SE., M.M.



KATA PENGANTAR

Puji Syukur Penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. skripsi merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi Universitas "45" Makassar.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini, Pertama-tama, ucapan terima kasih penulis memberikan kepada Bapak **Chahyono,SE,M.Si** dan **A.Arifuddin Mane,SE,M.Si.SH.MH** sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi dan memberi bantuan literatur, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penulis.

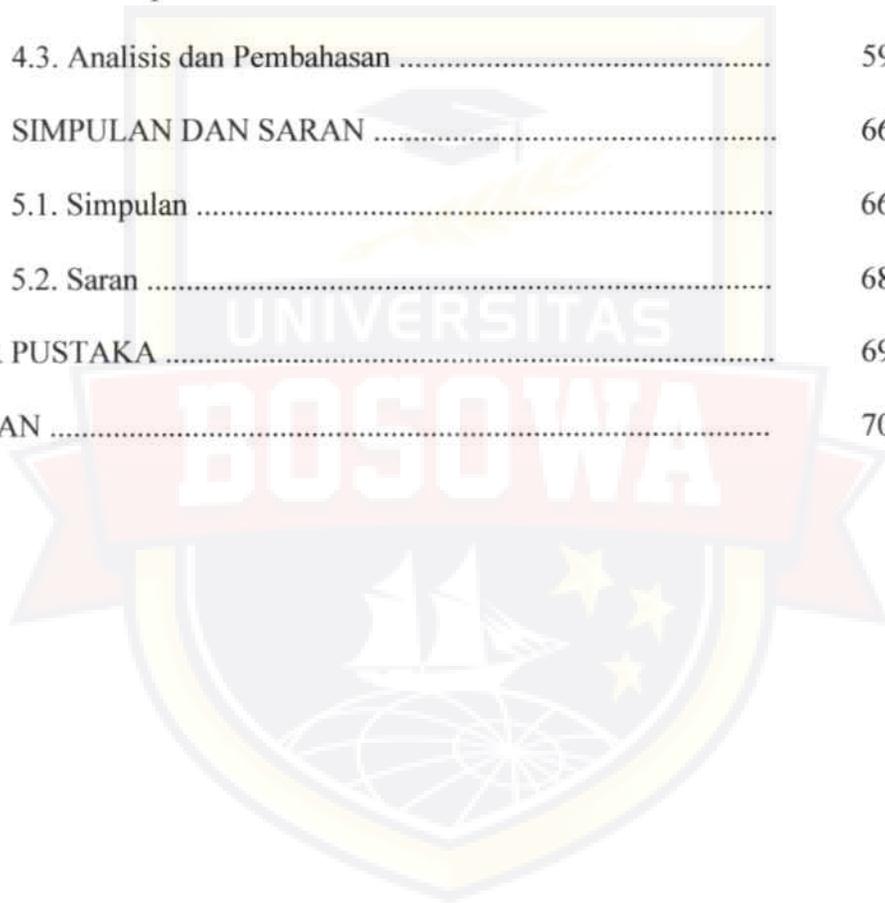
Ucapan terima kasih juga penulis tujukan kepada bapak Drs.Ahmad Alieyanto,M.M.Pub selaku Kepala Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa/Kelurahan atas pemberian izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di lingkup kantor beliau. Hal yang sama juga penulis sampaikan kepada bapak/ibu Pegawai Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa/Kelurahan Kabupaten Kepulauan Selayar yang telah memberikan andil yang sangat besar dalam pelaksanaan penelitian ini.

Terakhir, ucapan terima kasih penulis juga kepada Suami Tercinta atas bantuan, nasehat, dan motivasi yang diberikan selama penulisan skripsi ini. Semoga bantuan yang di berikan oleh semua pihak mendapat balasan dari tuhan Yang Maha Esa.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENERIMAAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1. Kerangka Teori	11
2.2. Kerangka Pikir	25
2.3. Hipotesis	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	28
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	28
3.2. Metode Pengumpulan Data	28
3.3. Jenis dan Sumber Data	29
3.4. Metode Analisis Data	29
3.5. Defenisi Operasional	32

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
4.1.	Gambaran Umum Bapemdes/Kel	34
4.1.1.	Sejarah Singkat Bapemdes/Kel	34
4.1.2.	Struktur Organisasi	35
4.2.	Deskripsi Data	58
4.3.	Analisis dan Pembahasan	59
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	66
5.1.	Simpulan	66
5.2.	Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	70



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi merupakan satu system yang terdiri dari orang-orang yang mempunyai tujuan yang sama. Sebagai suatu system organisasi menggunakan berbagai sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dimiliki oleh organisasi terdiri dari sumber daya financial, fisik, manusia dan keunggulan teknologi informasi. Namun diantara empat sumber daya tersebut, sumber daya manusia merupakan Faktor yang paling penting karena yang menggerakkan tiga Faktor sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi adalah sumber daya manusia.

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi itu sangatlah penting karena merupakan motor penggerak paling utama, sehingga perlu mendapat perhatian khusus dan serius terhadap pengelolaan sumber daya manusia. adanya kemauan dan kemampuan dalam diri manusia untuk berbuat dan berkembang baik dalam berpikir maupun cara hidup, menjadikannya mampu memberi kontribusi yang paling besar bagi keberhasilan suatu Kantor atau organisasi.

lingkungan kerja yang memuaskan akan dapat meningkatkan semangat kerja dalam suatu organisasi.

Produktif atau tidaknya pegawai tergantung pada motivasi kerja, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, system kompensasi, desain pekerjaan, aspek ekonomis teknis serta berperilaku lainnya. Pemahaman pada Faktor-faktor produktivitas ini sangatlah penting karena memungkinkan Kantor atau instansi untuk membenahi segala sesuatu yang berkaitan dengan produktivitas kerja.

Salah satu kondisi utama pegawai yang semakin penting bagi dan menentukan tingkat produktivitas pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu dianggap hasil dari pengalaman pegawai dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki atau yang diharapkan dari pekerjaannya. Nilai-nilai ini merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai pegawai dalam melakukan tugas pekerjaan. Nilai yang dicapai adalah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu yang sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan dasar (gaji, peluang untuk maju, penghargaan).

Perhatian Kantor terhadap tingkat kepuasan pada pegawai akhir-akhir ini semakin meningkat seiring dengan dirasa semakin pentingnya faktor tersebut dalam mempengaruhi kesuksesan Kantor dalam mencapai tujuannya. Kepuasan kerja memang memberikan kontribusi yang signifikan pada produktivitas kerja.

Kepuasan kerja yang rendah menimbulkan berbagai dampak negative seperti kemangkiran, kelambanan kerja, pemogokan, pergantian pegawai, kerusakan yang disengaja dan sebagainya. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis sehingga mampu memberikan keuntungan nyata, tidak hanya bagi Kantor namun juga keuntungan bagi tenaga kerja.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa Faktor, antara lain hubungan antara pegawai (hubungan antara manajer dengan pegawai, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara pegawai, sugesti dari teman kerja, emosi dan situasi kerja), faktor individual (sikap orang terhadap pekerjaannya, umur seseorang sewaktu bekerja, jenis kelamin), faktor luar (keluarga pegawai, rekreasi, pendidikan).

Dalam pelaksanaanya kepuasan kerja selain gaji, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain kesempatan untuk maju, keamanan kerja, pengawasan (suvervisi), kondisi kerja, fasilitas, dan komunikasi. Pimpinan dalam melaksanakan fungsinya sangat bergantung pada komunikasi, apabila seorang atasan ingin memiliki kepemimpinan yang efektif, maka ia perlu memiliki kemampuan berkomunikasi secara efektif. Hal ini akan menjadi sarana yang baik untuk membina hubungan yang baik diantara pegawai maupun pegawai dengan

atasan. Oleh karena itu dibutuhkan komunikasi yang terjalin yang baik antara pihak Kantor yang diwakili supervisor, manajer, pengurus Kantor, atau pemilik Kantor dengan bawahan, sehingga tidak mengganggu perkembangan dan kemajuan Kantor itu sendiri.

Menurut Efendy (2000, 9) bahwa komunikasi atau yang dalam bahasa Inggris *communication*, dan bersumber dari kata *communis* yang berarti sama. Maksudnya disini adalah sama makna. Percakapan orang dapat dikatakan komunikatif apabila keduanya saling mengerti bahasa yang digunakan juga mengerti dari bahan yang dibicarakan. Komunikasi adalah penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain. Komunikasi yang baik adalah jalinan pengertian antara pihak yang satu dan pihak yang lain, sehingga apa yang dikomunikasikan dapat dimengerti dipikirkan dan dilaksanakan. Tanpa adanya komunikasi yang baik, maka dalam pekerjaan akan terjadi simpang siur dan kacau balau sehingga tujuan Kantor tidak akan tercapai.

Komunikasi dalam manajemen meliputi dua jenis, yaitu komunikasi internal dan komunikasi eksternal. Komunikasi internal adalah komunikasi antara orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi. Komunikasi ini meliputi tiga jalur, pertama komunikasi vertikal yaitu komunikasi dari atas kebawah dan komunikasi dari bawah keatas. Kedua, komunikasi horizontal yaitu komunikasi

secara mendatar antara pegawai dengan pegawai. Ketiga, komunikasi diagonal yaitu komunikasi dalam suatu organisasi antara seorang dengan orang lain dalam kedudukan dan bagian yang berbeda. Komunikasi eksternal adalah komunikasi komunikasi antara manajer atau pejabat lain yang mewakili organisasi dengan publik atau khalayak diluar organisasi. Komunikasi disini berarti komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan.

Komunikasi kebawah dalam Kantor mudah dilakukan namun komunikasi keatas cenderung sedikit kecuali pimpinan mendorongnya secara positif. Pimpinan perlu mendengarkan pegawai dan pada saat komunikasi keatas diterima, pimpinan perlu menanggapiya untuk mendorong adanya pesan keatas lebih lanjut, kurangnya tanggapan akan menahan komunikasi keatas.

Pegawai mengaplikasikan komunikasi keatas misalnya dengan memberikan laporan kemajuan, saran, penjelasan, permintaan bantuan atau keputusan, memberi pendapat, menyampaikan keluhan, dan meminta koordinasi. Kepuasan kerja akan dirasakan oleh pegawai apabila terjalin komunikasi yang baik dengan atasannya. Komunikasi keatas dipercaya juga berpengaruh pada produktivitas karena tanpa adanya komunikasi keatas, pimpinan tidak hanya kurang memahami kebutuhan anggota organisasi tetapi juga kurang memiliki informasi untuk mengambil keputusan yang baik. Komunikasi keatas dapat



kerja pegawai. Semangat kerja yang tinggi yang muncul dalam diri pegawai akan menimbulkan dampak yang positif yaitu meningkatnya kepuasan kerja pada pegawai.

Sebagai sebuah organisasi yang bergerak pada system pemerintahan atau aparatur Negara, Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa/Kelurahan Kabupaten Kepulauan Selayar juga tidak terlepas dari masalah kepuasan kerja. Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa/Kelurahan Kabupaten Kepulauan Selayar yang merupakan sektor inti dari berbagai instansi pemerintahan lainnya bertugas memberikan berbagai pelayanan publik/kemasyarakatan. Berdasarkan survey awal dan wawancara, penulis menemukan indikasi mengenai masih kurangnya kepuasan kerja pegawai/pegawai. Perilaku ketidak puasan kerja ini dapat menyebabkan pergantian pegawai yang tinggi dan motivasi kerja yang rendah. Masalah pada kepuasan kerja itu tercermin dari adanya pegawai yang mengeluh tentang seringnya terjadi miscommunication/kesalahpahaman antara atasan dan pegawainya, antara sesama pegawai/pegawai karena kurangnya komunikasi yang efektif antara mereka.

Dari beberapa kesalah pahaman yang terjadi seringkali menyebabkan akibat yang fatal pada produktivitas pegawai/ pegawai itu sendiri yang berdampak

pada kedisiplinan pegawai, Kepuasan pegawai, dan pelayanannya pada masyarakat.

Berdasarkan permasalahan diatas peneliti ingin mengkaji lebih dalam apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pada satuan kerja perangkat daerah Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa/Kelurahan Kabupaten kepulauan Selayar.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka masalah yang diangkat pada penelitian ini adalah :“ Apakah ada pengaruh komunikasi melalui tatap muka, melalui surat – surat dan elektronik terhadap kepuasan kerja pegawai pada satuan kerja perangkat daerah Badan Pemberdayaan Masyarakat & Pemerintahan Desa/Kelurahan Kabupaten Kepulauan Selayar ? ”.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui sejauh mana komunikasi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
2. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi melalui tatap muka, surat – surat ,dan media elektronik terhadap kepuasan kerja pegawai pada

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka teori

2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memiliki peranan yang vital dalam suatu organisasi/instansi didukung oleh Sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan instansi maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen Sumber Daya manusia. Secara umum sumber daya manusia yang terdapat didalam suatu organisasi dikelompokkan menjadi dua yaitu :

1. Sumber daya manusia (*human resource*)
2. Sumber daya non manusia (*non human resource*)

Menurut Handari Nawawi (2001:37), sumber daya manusia adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, pegawai, tenaga kerja dan lain-lain.

Uraian mengenai manusia sebagai sumber daya menunjukkan bahwa manusia adalah makhluk yang unik dan kompleks, yang dalam bekerja di lingkungan suatu instansi harus diperlakukan dengan kualitas kehidupan kerja

yang baik agar memungkinkan bekerja secara efektif dan efisien. Dikatakan efektif jika seseorang mampu bekerja yang tepat, sedangkan efisien adalah apabila seseorang mampu melaksanakan tugas dan benar, ini mengandung pengertian bahwa efisiensi yaitu pencapaian hasil yang maksimal dengan mempergunakan sumber daya yang minimal atau terbatas.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Heidjrachman dan Husnan (1990:5), manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian pemeliharaan tenaga kerja dan bermaksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

Manajemen Sumber daya manusia merupakan pemanfaatan agar mencapai tujuan operasional, konsekuensinya manajer-manajer pada semua jajaran menaruh perhatian pada sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia yang baik mengharuskan anggota organisasi mencapai tujuan. Para manajer harus mempunyai kiat meningkatkan kepuasan pegawai, keterlibatannya dalam kehidupan organisasi, memperbaiki kualitas lingkungan kerja dan efisiensi produktivitas pegawai, manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan efektifitas perusahaan.

berpendapat bahwa kepuasan kerja diartikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Riggio (2003,214) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang yang meliputi sekitar pekerjaan seseorang. Semua aspek dari pekerjaan, hal baik dan buruk, positif dan negative, akan berperan dalam pengembangan kepuasan kerja. Kepuasan kerja nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Kepuasan kerja dilakukan untuk memelihara pegawai agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakan.

Menurut Rabinowitz, et al (Miner, 1992, 117) kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja, dan kondisi kerja dilingkungan pekerjaan yang merupakan hasil penilaian yang bersifat subyektif. Kepuasan kerja berkaitan erat dengan keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dari cara pandang pegawai terhadap pekerjaannya dan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini Nampak pada sikap positif dan negative pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Berdasarkan pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang karywan terhadap pekerjaan dan

kondisi-kondisi yang terkait, seperti kondisi kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta harapan-harapan pegawai terhadap pekerjaannya saat ini dan masa depan.

2.1.2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Adapun aspek-aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Doelhadi (2001, 32) meliputi :

- a. System kompensasi atau gaji
Jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja.
- b. Cara kepemimpinan
Cara yang dipilih seorang pemimpin dalam memimpin pegawai diperusahaannya.
- c. Kondisi kerja
Kondisi fisik dan psikologis lingkungan kerja
- d. Hubungan rekan kerja
Kepuasan dalam hubungan antar rekan kerja
- e. Kesempatan berkembang
Kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

Menurut Robinowitz, et al ada enam aspek untuk mengukur kepuasan kerja antara lain :

- a. Kepuasan terhadap penghargaan
Terdiri dari gaji dan benefit, dan kesempatan-kesempatan untuk mencapai tujuan.
- b. Kepuasan terhadap situasi kerja
Terdiri dari tuntutan pekerjaan dan atmosfir kerja kelompok dengan rekan kerja dan atasan ditempat kerja. Situasi kerja yang menambahkan pengetahuan dan pengalaman individu dapat meningkatkan kepuasan kerja.
- c. Kepuasan terhadap supervisi dan manajemen
Kepuasan terhadap perhatian yang diberikan oleh atasan dan pihak manajemen.
- d. Kepuasan terhadap komunikasi
Terjalannya komunikasi horizontal dan vertical mengenai kejelasan tujuan organisasi, serta bagian perusahaan menerima masukan atau pendapat pegawai untuk memecahkan masalah yang dihadapi
- e. Kepuasan terhadap filsafat dan kebijakan perusahaan

Sejauh mana nilai dan kepercayaan pegawai sesuai dengan tujuan perusahaan, perhatian perusahaan terhadap pegawai, perhatian perusahaan terhadap kualitas dan produktivitas pegawai, merupakan aspek-aspek penting untuk kesiapan kerja

- f. Kepuasan terhadap perusahaan dan pekerjaannya
Sejauh mana individu mengidentifikasi perusahaannya pada masyarakat, dan nilai intrinsik dari pekerjaan perusahaan tersebut.

Penelitian ini akan mengacu pada aspek-aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Rabinowitz, et al. aspek tersebut adalah kepuasan terhadap penghargaan, kepuasan terhadap situasi kerja, kepuasan terhadap supervise dan manajemen, kepuasan terhadap komunikasi, kepuasan terhadap filsafat dan kebijakan perusahaan dan pekerjaannya. Aspek-aspek dari Rabinowitz, et al digunakan dengan pertimbangan bahwa aspek-aspek tersebut lebih spesifik dan praktis (artinya lebih mudah dipahami dan khusus), sehingga lebih relevan untuk mengungkap kepuasan kerja pada pegawai. Dan dapat mewakili aspek-aspek yang diungkapkan oleh tokoh lainnya.

2.1.3. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Burt Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

- a. Faktor hubungan antar pegawai
Faktor ini mengatur antar hubungan manajer dengan pegawai, Faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan kerja diantara pegawai, sugesti dari teman kerja, serta emosi dan situasi kerja.
- b. Faktor individual
Faktor individual meliputi sikap orang terhadap pekerjaannya, umur seseorang sewaktu bekerja, dan jenis kelamin.
- c. Faktor luar
Faktor luar meliputi keadaan keluarga pegawai, rekreasi, dan pendidikan.

Ada lima Faktor penting yang dikemukakan oleh Ghiselli dan Brown

(As'ad, 1991, 112) antara lain :

- a. Kedudukan (posisi)
Pada umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah.
- b. Pangkat
Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat (golongan), sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukan. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyak akan dianggap sebagai kenaikan pangkat.
- c. Umur
Umur antara 25-34 tahun dan 40-45 tahun adalah merupakan unsure-unsur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.
- d. Jaminan financial
Masalah financial dan jaminan kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- e. Mutu pengawasan
Hubungan antara pegawai dan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas. Kepuasan kerja pegawai dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting bagi organisasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi Faktor hubungan antar pegawai, Faktor individual, Faktor luar, kedudukan, pangkat, umur, jaminan financial dan mutu pengawasan.

2.1.4. Pengertian Efektivitas Komunikasi

Meurut Efendy (2000, 9) bahwa komunikasi atau yang dalam bahasa Inggris *Communcation*, yang bersumber dari kata *communis* yang berarti sama. Maksudnya sama disini adalah sama makna. Percakapan orang dapat dikatakan

komunikatif apabila kedua-duanya selain saling mengerti bahasa yang digunakan juga mengerti makna dari bahan yang dibicarakan. Senada dengan pendapat Tubbs dan Moss (2000,) bahwa komunikasi adalah proses pembentukan makna diantara dua orang atau lebih. Jadi dalam komunikasi tidak hanya mengerti arti bahasanya saja, tetapi maknanya karena dari rangkaian kata-kata yang telah disusun membentuk satu pengertian tertentu.

Masmuh (2008, 9) berpendapat bahwa komunikasi menyelimuti segala yang kita lakukan. Komunikasi adalah alat yang dipakai manusia untuk melangsungkan interaksi sosial, baik itu antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, atau kelompok dengan kelompok. Menurut Lunandi (1992, h. 47) komunikasi merupakan usaha manusia dalam hidup pergaulan untuk menyampaikan isi hati dan pikirannya serta memahami isi pikiran atau hati yang lain.

Gibson, et al (1997, 232) mendefinisikan komunikasi sebagai pengalihan informasi dan pemahaman melalui penggunaan symbol-simbol umum, bisa verbal atau non verbal. Pengertian komunikasi juga dikemukakan oleh De Vito (1989, 96-111) sebagai suatu proses penyampaian dan penerimaan pesan antara komunikator dengan komunikan yang berlangsung secara bertatap muka sehingga terjadi saling pemahaman untuk mewujudkan tujuan bersama.

Komunikasi merupakan satu bidang yang sangat penting dalam suatu kegiatan diperusahaan atau organisasi, mengingat bahwa perusahaan atau organisasi adalah kumpulan orang-orang yang bersama-sama menyelenggarakan kegiatan perusahaan. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi. Secara umum, komunikasi dinilai efektif bila rangsangan yang disampaikan dan dimaksud oleh pengirim atau sumber, berkaitan erat dengan rangsang yang ditangkap dan dipahami oleh penerima.

Tubb dan Moss (2000, 22) secara sederhana mengungkapkan bahwa komunikasi dikatakan efektif apabila orang berhasil menyampaikan apa yang dimaksudkannya. Menurut Supratiknya (1995, 34), suatu komunikasi dapat dikatakan efektif apabila penerima dapat menginterpretasikan pesan yang diterima seperti yang dimaksudkan, artinya ada penguraian isi sandi dan menerjemahkannya kedalam informasi yang bermakna. Pada umumnya, semakin pengertian sandi penerima sesuai dengan pesan yang dimaksudkan pengirim, semakin efektif komunikasi tersebut (Stoner dan Wankel, 1998, 121).

Komunikasi yang efektif adalah suatu keadaan dimana komunikator dan komunikan memiliki pengertian yang sama tentang suatu pesan (Pratikto, 1987, 28). Komunikasi yang efektif penting bagi pimpinan karena komunikasi ini

menyediakan saluran untuk proses manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan (Stoner, et al, 1996, 215).

2.1.5. Hubungan antara Komunikasi dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai

Era globalisasi yang ditandai dengan semakin saratnya tantangan, persaingan, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, berpengaruh terhadap perkembangan suatu organisasi, sehingga untuk mencapai efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan tugas-tugas organisasi, peningkatan kualitas profesionalisme pegawai merupakan suatu upaya yang harus dilakukan. Sumber daya lebih diperhatikan secara intensif karena dianggap sebagai penentu dalam suatu organisasi. Usaha-usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi di Indonesia kurang dilandasi pada pengertian mengenai hakekat kemanusiaan pekerja sumber daya manusia, sebagai asset utama organisasi, harus dikelola sebaik-baiknya untuk memperoleh tenaga kerja yang terampil sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dan kelangsungan hidup organisasi dapat terpelihara.

Kita pasti mengetahui bahwa manusia tidak dapat hidup sendiri karena pasti membutuhkan orang lain. Begitu pula dengan pegawai yang pastinya tidak dapat bekerja sendiri tanpa bantuan rekan kerjanya. Untuk memenuhi kebutuhan ini, diperlukan adanya hubungan dengan orang lain dalam bentuk kedekatan.

Kedekatan merupakan suatu bentuk hubungan yang berkembang dari suatu hubungan yang bersifat timbale balik antara dua individu, saling berbagi pengalaman dan informasi. Biasanya untuk melakukan suatu kedekatan, pegawai memerlukan suatu keahlian dalam berkomunikasi baik dari segi bahasanya maupun pengetahuan untuk mencapai suatu pemahaman dari kedua belah pihak.

Perusahaan atau organisasi sebagai kumpulan orang-orang yang bersama-sama menyelenggarakan kegiatan perusahaan melalui komunikasi organisasi tersebut. Perusahaan menjadi wadah para pegawai yang saling bekerja sama untuk mengembangkan perusahaan sesuai tujuan yang diharapkan. Tentu saja para pegawai perlu saling berhubungan antara satu sama lain agar terjadi kesatuan arah dan gerak untuk mencapai tujuan perusahaan. Hubungan antar pegawai diwujudkan dalam bentuk komunikasi yang tidak hanya melibatkan komunikasi satu tingkatan, namun juga komunikasi yang efektif antara bawahan dan atasan. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi.

Kepuasan kerja dapat tercapai melalui interaksi antara bawahan dan atasan, atasan yang mengembangkan hubungan atau relasi yang memadai dan mendukung pegawai akan membuat pegawai puas. Oleh karena itu berdasarkan hal tersebut, nampak peran dari komunikasi bawahan atasan. Pegawai

mengaplikasikan komunikasi keatas misalnya dengan memberikan laporan kemajuan, saran, penjelasan, permintaan bantuan atau keputusan member pendapat, menyampaikan keluhan dan meminta koordinasi (Wexley dan Yuki, 1992, 79). Kepuasan kerja akan dirasakan pegawai apabila terjalin komunikasi efektif yang baik dengan atasannya (Davis dan Newstrom, 1993, 180). Melalui komunikasi efektif pegawai akan mampu secara terbuka menerima dan menyampaikan informasi yang akan menunjang kelancaran pelaksanaan tugas-tugasnya.

Dengan adanya komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan, maka bawahan akan semakin terbuka dan mudah dalam menyampaikan ide, pesan yang lebih baik kepada atasan, begitu pula atasan akan lebih memahami pendapat dan pikiran bawahan sehingga antara atasan dengan bawahan terjalin komunikasi yang baik dan efektif. Jika kondisi ini telah terpenuhi, maka pegawai akan merasa puas karena atasan memahami keinginannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif antara komunikasi dengan kepuasan kerja pada pegawai. Semakin tinggi efektifitas komunikasi akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan sebaliknya semakin rendah efektifitas komunikasi akan menurunkan kepuasan kerja pegawai.

2.1.6. Jenis – jenis Komunikasi

Jenis – jenis komunikasi dalam organisasi menurut Hardjana, 2003, 20 dapat ditinjau dari beberapa segi yaitu :

- a. Segi cara penyampaian pesan, terdiri dari komunikasi lisan, tertulis dan elektronik.
- b. Segi bentuk kemasan pesan, komunikasi dibagi menjadi komunikasi verbal dan non verbal.
- c. Segi koresmian pelaku, saluran komunikasi yang digunakan dan bentuk kemasan pesan, komunikasi dibagi dalam komunikasi formal dan informal.
- d. Segi pasangan yang terlibat dalam komunikasi terdiri dari : komunikasi intrapersonal, komunikasi interpersonal, komunikasi kelompok kecil, komunikasi kelompok besar, komunikasi pengirim dengan umum dan masa banyak.

Menurut Anoraga, komunikasi manajemen meliputi dua jenis yaitu :

- a. Komunikasi Internal

Komunikasi internal adalah komunikasi antara orang – orang yang bekerja dalam suatu organisasi. Komunikasi ini meliputi tiga jalur yaitu :

1. Komunikasi vertical

Komunikasi vertical adalah komunikasi dari atas kebawah, yaitu komunikasi ini dilakukan oleh para manajer kepada para pegawainya dan komunikasi dari bawah keatas, yaitu komunikasi yang dilakukan oleh para pegawai kepada manajernya.

2. Komunikasi horizontal

Komunikasi horizontal adalah komunikasi secara mendatar antar pegawai dengan pegawai.

3. Komunikasi diagonal

Komunikasi diagonal yaitu komunikasi dalam suatu organisasi antara seseorang dengan orang lain dalam kedudukan dan bagian yang berbeda.

b. Komunikasi eksternal

Komunikasi eksternal adalah komunikasi antara manajer atau pejabat lain yang mewakili organisasi dengan public atau khalayak diluar organisasi.

Stoner, Et al membagi komunikasi organisasi menjadi tiga macam yaitu :

a. Komunikasi vertical

Komunikasi vertical adalah komunikasi yang bergerak ke atas atau ke bawah melewati rantai komando organisasi.

b. Komunikasi lateral

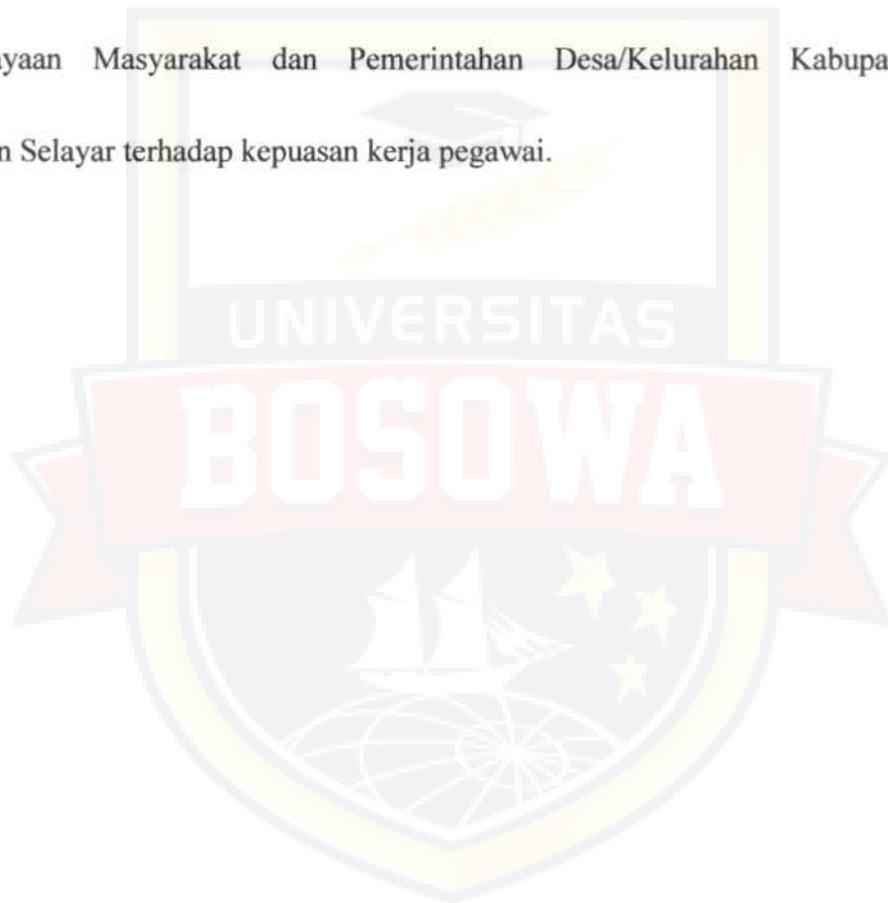
SKEMA I

KERANGKA PIKIR



2.3 Hipotesis

Diduga bahwa terdapat pengaruh yang positif antara komunikasi melalui lisa,tatap muka, surat, media elektronik pada satuan perangkat daerah Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa/Kelurahan Kabupaten Kepulauan Selayar terhadap kepuasan kerja pegawai.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Kepulauan Selayar, pada Satuan kerja perangkat daerah Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa/Kelurahan.

Sedangkan jangka waktu penelitian diperkirakan lebih \pm 2 (dua) bulan bulan Maret sd Mei 2013.

3.2. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini maka peneliti menggunakan dua metode yaitu :

- a. Penelitian pustaka (*Library Researc*), adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan pada berbagai pustaka dengan membaca atau mempelajari buku-buku literature lainnya yang erat hubungannya dengan judul yang diajukan dengan masalah yang diteliti.
- b. Penelitian lapangan (*Field Research*), adalah pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti dengan menempuh cara sebagai berikut :
 1. Observasi, dilakukan dalam bentuk pengamatan secara langsung pada objek penelitian sehubungan dengan pengumpulan data yang diperlukan.

2. Wawancara, dilakukan dalam bentuk Tanya jawab langsung dengan pimpinan dan pegawai perusahaan untuk mendapatkan data yang diperlukan.
3. Quisioner, dilakukan dalam bentuk memberikan pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan objek penelitian kepada pimpinan dan pegawai.

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

- a. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun secara tertulis.
- b. Data kuantitatif, yaitu data yang berupa angka-angka dan laporan-laporan seperti perkembangan jumlah pegawai dan jenis tenaga kerja.

3.3.2. Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini meliputi :

- a. Data primer, yaitu data yang bersumber dari hasil observasi dan hasil wawancara dengan pimpinan dan pegawai perusahaan yang diteliti.
- b. Data sekunder, yaitu data yang bersumber dari dokumentasi dan laporan tertulis perusahaan yang dibuat secara berkala.

3.4. Metode Analisis

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka penulis menggunakan analisis :

1. **Analisis kualitatif** bertujuan untuk mengetahui senyawa-senyawa yang terkandung dalam sampel uji.

2. **Analisis regresi**, yaitu analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai yang dilakukan pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa/Kelurahan Kabupaten Kepulauan Selayar. Dengan formula :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3 X_3$$

Dimana:

Y = kepuasan kerja

X₁ = tatap muka

X₂ = melalui surat

X₃ = melalui elektronik (informasi teknologi)

a = konstanta

b = koefisien regresi yang akan dicari nilainya

3. **Uji T – test**

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah :

$$t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$$

Keterangan :

n = Jumlah data

r = Koefisien korelasi

langkah – langkah uji hipotesis

$H_0 : t_s < 0$: menunjukkan tidak dapat pengaruh antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan

$H_1 : t_s > 0$: menunjukkan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja dengan kinerja karyawan

Kriteria kepuasan adalah :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan $sig < 0.05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, dan $sig > 0.05$ maka H_0 di tolak dan H_a ditolak
- Taraf Signifikan = 5 %
- Derajat kebebasan (df) = n - 3.

4. Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersama sama. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesa tersebut adalah

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (K-1)}{(1-R^2) / (N-k)}$$

Dimana :

R^2 = koefisien determinasi

N = Banyaknya sampel (observasi)

K = Banyaknya parameter / Koefisien regresi konstanta

Kriteria Pengujian :

- a. Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 di terima. Artinya semua koefisien regresi secara bersama - sama tidak signifikan pada taraf signifikansi 5%
- b. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 di tolak, Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama signifikan pada taraf signifikansi 5%.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui berapa persen variasi *Variable dependen* dapat menjelaskan oleh variasi *independent*. Nilai R^2 ini terletak antara 0 dan 1. Bila nilai R^2 mendekati 0, berarti sedikit sekali variasi *variable dependen* yang diterangkan oleh *variable independent*. Jika nilai R^2 bergerak mendekati 1 berarti semakin besar variasi *variable dependent* yang dapat diterangkan oleh *variable independent* jika ternyata dalam perhitungan nilai R^2 sama dengan 0 maka ini menunjukkan bahwa *variable dependent* tidak bisa dijelaskan oleh *variable independent*.

3.5. Defenisi Operasional

Defenisi operasional yang dikemukakan, sebagai berikut :

1. Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa/Kelurahan Kabupaten Kepulauan Selayar yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan publik / masyarakat.
2. Dalam melaksanakan kegiatan organisasi menggunakan pegawai sebagai sumber daya manusia dengan berbagai latar belakang ilmu pendidikan dan keterampilan.

3. Meningkatkan efektifitas komunikasi dalam suatu organisasi akan lebih meningkatkan pula kepuasan kerja pegawai.
4. Penghargaan adalah sesuatu yang diharapkan oleh pegawai apabila pekerjaannya mendapat pujian dari pimpinan atau atasan langsung.
5. Sarana kerja, adalah pegawai mempunyai semangat kerja apabila sarana dan prasarana kerja disiapkan, hasilnya cepat dan memuaskan dari hasil kerjanya.
6. Kepuasan kerja adalah sikap umum seorang pegawai terhadap pekerjaan dan kondisi-kondisi yang terkait, seperti kondisi kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta harapan-harapan pegawai terhadap pekerjaannya saat ini dan masa depan.
7. Komunikasi tatap muka adalah komunikasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang saling bertatap muka secara langsung tanpa ada jarak atau peralatan yang membatasi mereka dalam menyampaikan ide, laporan, maupun informasi.
8. Komunikasi melalui surat/tulisan adalah komunikasi yang dilakukan melalui perantaraan tulisan tanpa adanya pembicaraan secara langsung dengan menggunakan bahasa yang singkat, jelas, dan dapat dimengerti oleh penerima.
9. Komunikasi melalui elektronik (IT) adalah komunikasi yang dilakukan melalui perantara media elektronik yang dapat membantu dalam penyampaian informasi kepada penerima contohnya telepon, faximile, dan berbagai media elektronik lainnya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa/Kelurahan

4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa/Kelurahan

Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa/kelurahan Kabupaten Kepulauan Selayar adalah salah satu lembaga yang dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2009 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar sesuai rujukan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dimana didalamnya dinyatakan bahwa Penyelenggaraan Ketertiban Umum, Ketentraman Masyarakat dan Pelayanan Masyarakat serta Keputusan Kepala Daerah adalah Menjadi Urusan Wajib Pemerintah Daerah.

Atas Dasar Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 dijabarkan juga dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2007 tentang Pendataan Program Pembangunan Desa/Kelurahan. Dalam menjalankan tugas pokoknya telah berupaya melakukan berbagai kegiatan guna penanggulangan masalah-masalah pelayanan dibidang ketentraman dan ketertiban masyarakat kepada Pemerintah dalam bentuk pelayanan masyarakat.

Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa/Kelurahan adalah unsur penunjang Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dalam Bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa/kelurahan dan bertanggung jawab kepada Bupati, dan unsur penunjang Pemerintah Daerah.



4.1.2. Struktur Organisasi

Dalam setiap organisasi suatu instansi baik kecil maupun besar mutlak diperlukan struktur organisasi yang mantap. Dengan struktur organisasi yang mantap akan dapat memperlancar pelaksanaan kegiatan suatu instansi terutama dalam pembagian tugas pokok dan fungsi pegawai dalam suatu instansi.

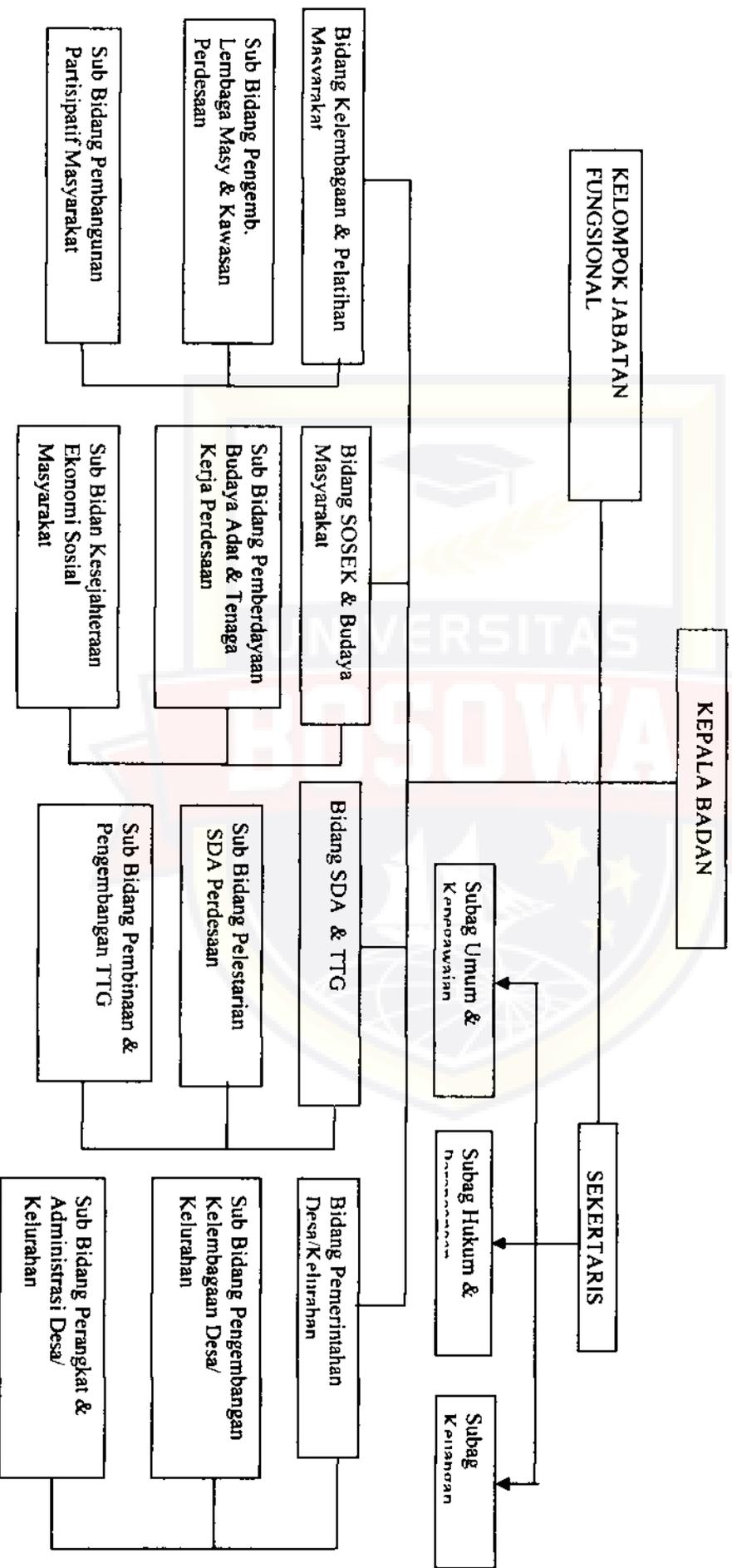
Dalam suatu instansi atau lembaga perlu adanya suatu gambaran secara sistematis agar bagian-bagian itu jelas hubungannya terutama dalam pembagian tugas dan tanggung jawab, dengan anggapan adanya pembagian fungsi tugas yang tepat. Langkah-langkah selanjutnya adalah menetapkan tanggung jawab bagian-bagian tersebut.

Organisasi pemerintah kabupaten merupakan wadah bagi pelaksanaan, fungsi –fungsi pemerintahan dan sebagai proses interaksi antara pemerintah dengan institusi daerah lainnya dan dengan masyarakat sebagai pilar pembangunan daerah.

Dengan kewenangan yang diberikan kepada daerah dalam menentukan struktur organisasinya, diperlukan dukungan kemampuan teknis dan wawasan yang luas dari perilaku dibidang kelembagaan pemerintah daerah dalam merumuskan, mendesain dan mengimplementasikan Visi dan Misi Pemerintah Daerah.

Gambar 4.1

STRUKTUR ORGANISASI BAPEMDES/KEL



Sumber : BAPEMDES/KEL 2013

Dari struktur organisasi tersebut di atas, dapat diuraikan tugas dari masing-masing bagian sebagai berikut :

TUGAS POKOK DAN FUNGSI

1. Tugas Pokok

Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa/Kelurahan mempunyai tugas pokok yaitu merumuskan, membina dan mengendalikan kebijakan dibidang Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa/Kelurahan.

2. Fungsi

Fungsi Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa/Kelurahan adalah sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang kelembagaan dan pelatihan masyarakat;
- b. Perumusan kebijakan teknis dibidang pemberdayaan adat, sosial, ekonomi dan budaya masyarakat;
- c. Perumusan kebijakan teknis dibidang sumber daya alam dan teknologi tepat guna;
- d. Perumusan kebijakan teknis dibidang Pemerintahan Desa/Kelurahan;
- e. Perencanaan dan pengendalian dibidang kelembagaan dan pelatihan masyarakat;
- f. Perencanaan dan pengendalian dibidang pemberdayaan adat, sosial, ekonomi dan budaya masyarakat;
- g. Perencanaan pengendalian dibidang sumber daya alam dan teknologi tepat guna;

h. Perencanaan pengendalian dibidang Pemerintahan desa/kelurahan;

VISI DAN MISI BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN PEMERINTAHAN DESA/KELURAHAN

“Visi Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa/Kelurahan”

Terwujudnya Kemandirian Masyarakat Perdesaan dan Tata Pemerintahan Desa/kelurahan yang Efektif dan Efisien

“Misi Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa/Kelurahan”

Dalam upaya mencapai visi Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa/Kelurahan yang tersebut diatas, akan dikembangkan misi sebagai berikut :

1. Melembagakan sistem pembangunan partisipatif ;
2. Mewujudkan fungsi dan peran pemerintahan desa/kelurahan;
3. Mengembangkan jaringan kemitraan dalam pembangunan;
4. Meningkatkan kapasitas penyelenggaraan pemerintah desa/kelurahan.

Adapun nilai organisasi yang telah dan sedang dikembangkan dalam pencapaian Visi-Misi adalah akan terciptanya dan terpenuhinya :

1. Disiplin;
2. Pelayanan Prima
3. Team Work
4. Tanggap, cepat, cermat dan akurat;
5. Cerdas, cekatan dan tidak menunda pekerjaan.

- b. Akibat SDM yang rendah bagi yang rendah bagi pemangku jabatan, selain tidak mampu membuat tata naskah kedinasan juga tidak mampu membuat laporan tugas kedinasan dan ironisnya dibuatkan oleh pegawai Kontrak;
- c. Rendahnya rasa kedisiplinan dan kemauan untuk belajar, sehingga ada SDM/aparatur pemangku jabatan selain malas masuk kantor sama sekali tidak menguasai tupoksi yang diembangnya.
- d. Dana operasional untuk mendapatkan kondisi yang diharapkan masih terbatas;
- e. Kondisi Geografis Kabupaten Kepulauan Selayar khususnya pada bulan Desember sampai bulan maret setiap tahun berjalan (musim barat) pelaksanaan tugas kadang terhambat sebab faktor iklim.

Sesuai dengan tugas dan fungsinya, Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa/Kelurahan dalam menjalankan tugasnya, akan selalu berpedoman pada Rencana Strategik melalui program-program prioritas 5 (lima) tahun ke depan. Kondisi yang diinginkan akan dijabarkan dalam sasaran pembangunan sebagai berikut ;

1. Terselenggaranya pelayanan administrasi perkantoran secara efektif dan efisien;
2. Meningkatnya kapasitas masyarakat perdesaan sehingga memberi kontribusi yang signifikan terhadap pembangunan di Perdesaan;
3. Meningkatnya keberdayaan lembaga masyarakat dan organisasi masyarakat perdesaan;

Tujuan

Untuk mengaktualisasikan misi yang akan dikembangkan oleh Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa/Kelurahan, maka misi tersebut diformulasikan dalam tujuan sebagai berikut :

1. Memberdayakan lembaga dan organisasi masyarakat perdesaan;
2. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan teknis bagi masyarakat perdesaan
3. Mengembangkan kualitas kelembagaan masyarakat kawasan perdesaan;
4. Meningkatkan kemampuan masyarakat dalam pemanfaatan teknologi tepat guna;
5. Meningkatkan peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pembangunan perdesaan;
6. Meningkatkan kompetensi pengelola usaha desa;
7. Meningkatkan peran serta perempuan dalam PKK untuk pembangunan perdesaan;
8. Meningkatkan peran serta masyarakat perdesaan dalam pengelolaan sumber daya alam;
9. Mengembangkan data profil desa/kelurahan;
10. Mengembangkan data potensi sumber daya alam dan teknologi tepat guna;
11. Mengembangkan ketersediaan sarana dan prasarana sosial dasar ekonomi masyarakat perdesaan;
12. Mengembangkan manajemen pengelolaan usaha ekonomi perdesaan;
13. Meningkatkan kualitas kehidupan sosial budaya masyarakat perdesaan;

14. Meningkatkan sarana prasarana perdesaan;
15. Mengembangkan jaringan kemitraan dengan berbagai lembaga dalam rangka upaya peningkatan pemberdayaan masyarakat;
16. Membangun jaringan kerja dengan berbagai satkeholders untuk konservasi dan rehabilitasi lingkungan;
17. Meningkatnya kompetensi aparat pemerintah desa/kelurahan melalui diklat teknis;
18. Meningkatkan harmonisasi hubungan antara seluruh unsur Pemerintah Desa dan Badan Permusyawaratan Desa;
19. Meningkatkan kualitas pengelolaan administrasi dan keuangan pemerintah desa dan kelurahan.

Sasaran

1. Meningkatkan peran serta lembaga dan organisasi masyarakat perdesaan dalam proses pembangunan;
2. Meningkatkan kompetensi teknis bagi masyarakat perdesaan dalam rangka pengelolaan potensi dan sumber daya lokal yang tersedia;
3. Mengembangkan kualitas berkembangnya kelembagaan masyarakat perdesaan;
4. Meningkatnya pemanfaatan teknologi tepat guna bagi masyarakat perdesaan;
5. Meningkatnya peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pembangunan perdesaan;
6. Meningkatnya pengelolaan usaha ekonomi desa;

4.2. Pembahasan

4.2.1. Identitas Responden

Identitas responden adalah profil terhadap objek penelitian yang memberikan interpretasi terhadap objektivitas dan penelitian mengenai “Analisis Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kepuasan Pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa/Kelurahan Kabupaten Kepulauan Selayar”.

Adapun identitas dari 34 responden yang merupakan seluruh tenaga kerja baik pegawai ataupun tenaga kerja kontrak yang ada di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa/Kelurahan Kabupaten Kepulauan Selayar yang representatif untuk dikemukakan sesuai dengan penelitian ini yaitu karakteristik responden yang berupa umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, pangkat/golongan dan masa kerja. Dari itu maka akan dijelaskan :

4.2.2. Umur

Usia atau umur responden adalah salah satu variabel dalam penelitian, umur petani sangat mempengaruhi kemampuan fisik, bekerja dan berpikir atau Kepuasan responden dalam pekerjaannya. Pada umumnya responden yang berumur muda memiliki kemampuan fisik yang lebih kuat dari responden yang berumur tua, juga lebih cepat menerima inovasi atau perubahan-perubahan baru yang dianjurkan. Atau dapat dikatakan bahwa umumnya responden berumur muda cenderung memiliki Kepuasan yang lebih tinggi dibanding responden berumur tua.

4.2.3. Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden adalah banyaknya laki-laki dan perempuan yang bekerja sebagai pegawai atau tenaga kontrak di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa/Kelurahan Kabupaten Kepulauan Selayar.

Data jenis kelamin ini untuk mengetahui proporsi pegawai laki-laki dan perempuan yang bekerja secara aktif dan produktif dalam meningkatkan Kepuasannya. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.2.3

Tabel 4.2.3

**RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN DI BADAN
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN PEMERINTAHAN
DESA/KELURAHAN KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR, 2013**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (jiwa)	Persentase (%)
1	Laki-laki	18	52,94
2	Perempuan	16	47,06
	<i>Jumlah</i>	34	100,00

Sumber : Data kuisioner setelah diolah, 2013

Tabel 4.2.3 menunjukkan bahwa klasifikasi kelompok responden Laki-laki sebesar 52,94%, dan Perempuan sebesar 47,06%. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki sedikit lebih banyak dibandingkan responden perempuan.

Tabel 4.2.5 menunjukkan bahwa klasifikasi kelompok responden Berdasarkan Pangkat/Golongan yang terbesar jumlah respondennya yaitu PTT sebesar 32,35%. Dari hasil pengamatan dilapangan ditemui bukti bahwa justru Kepuasan responden PTT yang paling baik dibandingkan responden dengan golongan-golongan yang lebih tinggi, dimana mereka yaitu PTT selain mengerjakan tugasnya justru juga dibebani pekerjaan-pekerjaan yang seharusnya dikerjakan responden golongan yang lebih tinggi.

4.2.6. Masa Kerja

Masa kerja yaitu lamanya seorang responden telah bekerja dalam Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa/Kelurahan Kabupaten Kepulauan Selayar. Pada umumnya responden yang masa kerjanya lebih lama biasanya memperoleh status yang lebih tinggi atau dianggap senior, dan juga biasanya lebih berpengalaman dan berkemampuan dalam menjalankan tugasnya. Selanjutnya untuk melihat pengelompokan responden dapat disajikan pada Tabel 4.2.6.



TABEL 4.2.6.
RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA DI BADAN
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN PEMERINTAHAN
DESA/KELURAHAN KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR, 2013

No	Masa kerja	Jumlah (jiwa)	Persentase (%)
1	01 – 07	13	38,24
2	08 – 14	5	14,70
3	15 – 21	10	29,41
4	22 – 28	6	17,65
<i>Jumlah</i>		34	100,00

Sumber : Data kuisisioner setelah diolah, 2013

Variabel Informasi Lisan (X_1) diukur dengan menggunakan 4 buah pertanyaan,. Penyakoran dilakukan dengan menggunakan skala linier dengan interval skor 1 sampai dengan 5. Pada variasi Informasi Lisan (X_1) yang menunjukkan sangat menentukan mengenai Informasi Lisan (X_1) terhadap Kepuasan Pegawai UPK terdapat pada nomor 2 dengan rata rata tertinggi sebesar 4.47 tentang Informasi Lisan terkait Pimpinan organisasi atau instansi memberikan keterbukaan pada bawahannya dalam melakukan komunikasi secara tatap muka pada pertanyaan nomor 2, lebih banyak dibandingkan dengan pertanyaan lainnya dan yang menentukan Kepuasan pegawai paling sedikit pada Informasi Lisan terdapat pada pertanyaan nomor 1 tentang Apakah komunikasi secara langsung dengan melakukan tatap muka oleh atasan terhadap bawahan sudah sesuai dengan harapan anda dengan rata rata terendah sebesar 4,15.

4.3.2 Variabel Informasi Tertulis (X_2)

Berdasarkan data diperoleh dari pegawai melalui kuesioner yang telah ditentukan, diperoleh deskripsi data mengenai Informasi Tertulis secara umum sebagai berikut:

TABEL 4.3.2
DISTRIBUSI FREKUENSI SKOR JAWABAN VARIABEL INFORMASI
TERTULIS PADA KANTOR BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT
DAN PEMERINTAHAN DESA/KELURAHAN KABUPATEN
KEPULAUAN SELAYAR

NO	Pertanyaan Kepuasan Kerja	Alternatif Jawaban					Rata - Rata
		SS	S	N	TS	STS	
1	Komunikasi melalui Surat memberikan kepuasan	4	29	1	-	-	4,09
2	Komunikasi melalui Surat lebih cepat ditanggapi dari pada melalui tatap muka	32	1	1	-	-	4,19
3	Komunikasi Tetulis Berpengaruh terhadap responsip pimpinan	-	34	-	-	-	4,00
4	Komunikasi secara tertulis jauh lebih memotifasi pegawai dalam hal peningkatan Kepuasan	20	13	1	-	-	4,56

umber : data primer yang diolah

Variabel Informasi Tulisan (X_2) diukur dengan menggunakan 4 buah pertanyaan,. Penskoran dilakukan dengan menggunakan skala likert dengan interval skort 1 sampai dengan 5. Pada variabel Informasi Tulisan (X_2) yang menunjukkan sangat menentukan mengenai Informasi Tulisan terhadap Kepuasan pegawai terdapat pada pertanyaan nomor 4 dengan rata rata tertinggi sebesar 4.56 tentang Komunikasi Tetulis Berpengaruh terhadap responsip pimpinan menentukan Kepuasan pegawai paling sedikit pada Informasi Tertulis terdapat pada pertanyaan nomor 3 tentang alasan Komunikasi Tetulis Berpengaruh terhadap responsip pimpinan dengan rata rata terendah sebesar 4,00.

4.3.3 Variabel Informasi Teknologi (X_3)

Berdasarkan data diperoleh dari pegawai melalui kuesioner yang telah ditentukan, diperoleh deskripsi data mengenai Informasi Teknologi secara umum sebagai berikut:

Tabel 4.3.3
DISTRIBUSI FREKUENSI SKOR JAWABAN VARIABEL INFORMASI
TEKNOLOGI PADA KANTOR BADAN PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT DAN PEMERINTAHAN DESA/KELURAHAN
KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

NO	Pertanyaan Kepuasan Kerja	Alternatif Jawaban					Rata - Rata
		S S	S	N	TS	STS	
1	Komunikasi melalui media elektronik dapat mempermudah proses informasi	1	32	1	-	-	4,00
2	Komunikasi melalui elektronik lebih mudah dibanding dengan komunikasi tatap muka	20	13	1	-	-	4,03
3	Komunikasi melalui elektronik cenderung lebih cepat direspon daripada komunikasi melalui tatap muka	10	24	-	-	-	4,03
4	Komunikasi melalui elektronik antara bawahan dan atasan lebih bersikap terbuka	5	29	-	-	-	4,15

Sumber : data primer yang diolah

Variabel Informasi Tulisan (X_3) diukur dengan menggunakan 4 buah pertanyaan, Penskoran dilakukan dengan menggunakan skala likert dengan interval skor 1 sampai dengan 5. Pada variabel Informasi Teknologi (X_3) yang menunjukkan sangat menentukan mengenai Informasi Teknologi terhadap kepuasan kerja pegawai terdapat pada pertanyaan nomor 4 dengan rata rata tertinggi sebesar 4.15 tentang Komunikasi melalui elektronik antara bawahan dan atasan lebih bersikap terbuka sedangkan yang informasi teknologi yang menunjukkan informasi teknologi terhadap Kepuasan pegawai paling sedikit terdapat pada pertanyaan nomor 1 tentang Komunikasi melalui media elektronik dapat mempermudah proses informasi dengan rata rata terendah sebesar 4,00.

4.3.4 Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan data diperoleh dari pegawai melalui kuisioner yang telah ditentukan, diperoleh deskripsi data mengenai Kepuasan pegawai secara umum sebagai berikut :

TABEL 4.3.4
DISTRIBUSI FREKUENSI SKOR JAWABAN VARIABEL KEPUASAN
KEJA PADA KANTOR BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT
DAN PEMERINTAHAN DESA/KELURAHAN KABUPATEN
KEPULAUAN SELAYAR

NO	Pertanyaan Kepuasan Kerja	Alternatif Jawaban					Rata - Rata
		SS	S	N	TS	STS	
1	Pegawai sangat puas dengan Penyampaian pimpinan yang tidak mau menerima sanggahan	-	33	-	-	-	3,97
2	Pegawai sangat puas dengan Penyampaian Informasi yang ada dilingkup kantor	20	13	1	-	-	4,56
3	Alat komunukasi yang ada di kantor gampang dipahami dan dimengerti	26	8	-	-	-	4,77
4	Komunikasi dapat meningkatkn produktifitas kerja pada tempat tugas	-	34	-	-	-	4,00

Sumber : data primer yang diolah

Variabel Kepuasan pegawai (Y) diukur dengan menggunakan 4 buah pernyataan, pensekoran dilakukan dengan menggunakan skala likert dengan interval skort 1 sampai dengan 5. Pada variabel Kepuasan pegawai (Y) yang menunjukkan sangat menentukan mengenai Kepuasan pegawai terdapat pada pertanyaan nomor 3 dengan rata rata tertinggi masing masing sebesar 4.77 tentang Alat komunukasi yang ada di kantor gampang dipahami dan dimengerti, dengan rata-rata terendah sebesar 4.00 dimana ini menjelaskan Pegawai sangat puas dengan Penyampaian pimpinan yang tidak mau menerima sanggahan.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Analisa Deskriptif Komunikasi dan Kepuasan Pegawai

Pada penelitian ini Komunikasi variabel bebas yang mempengaruhi Kepuasan pegawai yang merupakan variabel terikat. Dari hasil jawaban kuisisioner dari masing-masing responden, frekuensi tanggapan 34 responden berbeda-beda diketahui dengan mengukur skoring dari jawaban responden. Metode ini dengan menggunakan skala likert. Variabel-variabel yang dianalisis melalui regresi berganda dengan menggunakan program *Software Statistical Package For Social Scientis* (SPSS) 20.00. Dari hasil penyebaran kuisisioner diperoleh data dari setiap responden dan diolah.

Variabel independen Informasi Lisan (X_1), Informasi Tertulis (X_2), Informasi Teknologi (X_3) dan variabel dependen Kepuasan pegawai (Y) dapat dihitung berdasarkan hasil kuisisioner responden. Lebih jelas dapat dilihat pada tabel 4.4.1

Deskriptif data pada penelitian ini didasarkan pada jawaban responden yang berjumlah 34 orang yang bertujuan untuk melihat gambaran umum dari data yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil perhitungan statistik penelitian untuk tiap - tiap variabel dapat dijelaskan dalam tabel berikut ini :

4.4.2 Pembahasan Hasil Analisa Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai , maka digunakan analisa regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 20.0 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut :

TABEL 4.4.2
RANGKUMAN HASIL EMPIRIS PENELITIAN

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Konstanta
Informasi Lisan (X_1)	0,461	19,224
Informasi Tulisan (X_2)	0,321	
Informasi Teknologi (X_3)	-0,697	

Sumber: data primier yang diolah

Dari data diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

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

$$Y = 19,224 + 0,461 X_1 + 0,321 X_2 - 0,697X_3$$

Dimana :

Y = Kepuasan pegawai

a = Konstanta

b_1 b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Informasi Lisan

X_2 = Informasi Tulisan

X_3 = Informasi Teknologi

Dari perasaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

- a. Konstanta sebesar 19,224 menyatakan bahwa jika ada Informasi Lisan (X_1), Informasi Tulisan (X_2) dan maka Informasi Teknologi (X_3) pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa/Kelurahan Kepulauan Selayar adalah sebesar 19,224.
- b. Koefisien regresi Informasi Lisan (X_1) sebesar 0,461 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point Informasi Lisan akan meningkatkan Kepuasan pegawai Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa/Kelurahan Kepulauan Selayar adalah sebesar 0,461 dengan anggapan Informasi Tulisan (X_2), dan Informasi Teknologi (X_3) tetap.
- c. Koefisien regresi Informasi Tulisan (X_2) sebesar 0,321 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point Informasi Tulisan akan meningkatkan Kepuasan pegawai Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa/Kelurahan Kepulauan Selayar adalah sebesar 0.321 dengan anggapan Informasi Lisan (X_1), dan Informasi Teknologi (X_3) tetap.
- d. Koefisien regresi Informasi Teknologi (X_3) sebesar -0,697 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point Informasi Teknologi akan meningkatkan Kepuasan pegawai Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa/Kelurahan

Kepulauan Selayar adalah sebesar -0,697 dengan anggapan Informasi Lisan (X_1), dan Informasi Tulisan (X_2) tetap

- e. Dimana pada penelitian ini menyatakan ini ternyata variabel Informasi Lisan (X_1), dan Informasi Tulisan (X_2) dan Informasi Teknologi (X_3) yang merupakan Variabel yang paling dominan/besar pengaruhnya terhadap Kepuasan pegawai Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa/Kelurahan Kepulauan Selayar, selanjutnya dipengaruhi oleh motivasi kerja (X_1), dimana untuk menentukan mana yang paling dominan diurut sampai yang terkecil dilihat dari nilai koefisien regresi yang dimiliki masing-masing variabel.

Jadi koefisien regresi yang bertanda positif (+) menandakan arah hubungan yang searah, sedangkan apabila koefisien regresi bertanda negatif (-) menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik antara variabel independen (X) dengan Variabel dependen (Y).

4.4.3. Analisa Korelasi & Uji Koefisien Determinasi

TABEL 4.4.3
HASIL PENGUJIAN UNTUK
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R SQUARE)
MODEL SUMMARY^B

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	0.840 ^a	0.706	0.677	0.436	0.706	24,053

Sumber data primer yang diolah

4.5. Pembahasan Hipotesis

4.5.1. Uji Parsial dengan T-Tes

Uji Statistik T pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variable independen (X) terhadap variable dependen (Y) secara parsial. Dalam penelitian ini untuk melihat pengaruh Informasi Lisan, Informasi Tulisan, Informasi Teknologi terhadap Kepuasan Pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa/Kelurahan Kepulauan Selayar secara parsial individual.

TABEL 4.5.1
HASIL PENGUJI HIPOTESIS UNTUK
UJI PARSIAL DENGAN T-TES

VariabelBebas	T-Hitung	Probalitas	Keterangan
Informasi Lisan X_1	5,534	,000	Signifikan
Informasi Tulisan X_2	3,352	,002	Signifikan
Informasi Teknologi X_3	-4,577	,000	Signifikan
T tabel = 1.70			

Dengan menggunakan t-tes, diperoleh nilai T_{hitung} variable X_1 Informasi Lisan sebesar 5,534 sedangkan T_{tabel} pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0.05) dan derajat bebas $(df1) = 3$ $(df2) n - k - 1 = 34 - 3 - 1 = 30$ dimana variable independen adalah sebesar 1.70 dengan demikian $T_{hitung} = 5,534 > T_{tabel} = 1,70$ dan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($sig < 0.05$). Berdasarkan analisa diatas disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan pegawai UPK Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan

Desa/Kelurahan Kepulauan Selayar sehingga hipotesis nol (H_0) di tolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis ini telah di uji secara empiris.

Sedangkan diperoleh nilai T_{hitung} variabel X_2 motivasi kerja sebesar 5,534 sedangkan T_{tabel} adalah sebesar 1.70 dengan demikian $T_{hitung} = 5,534 > T_{tabel} = 1.70$ dan nilai signifikan sebesar 0.000 ($sig < 0.05$) berdasarkan analisa diatas disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa/Kelurahan Kepulauan Selayar sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris.

4.5.2. Uji Simultan dengan F-Tes (Anova^b)

Uji F untuk menentukan apakah secara serentak / bersama – sama variable independen mampu menjelaskan variable dengan baik atau apakah variable independen secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependen. Pada table anova dapat dilihat pengaruh variable independen Informasi Lisan, Informasi Tulisan dan Informasi Teknologikerja terhadap variable dependen Kepuasan pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa/ Kelurahan Kepulauan Selayar secara simultan / bersama. Dimana setelah dilakukan penganalisaan dengan SPSS 20.0 maka didapat output sebagai berikut.



TABEL 4.5.2
HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS UNTUK
UJI SIMULTAN DENGAN F-TEST
ANOVA^B

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig.
1	Regression	13,372	3	4,577	24,053	0.000 ^b
	Residual	5,709	30	,249		
	Total	19,441	33			

a. Dependent Variable: Kepuasan

b. Predictors: (constant), Informasi Lisan, Informasi Tulisan, Informasi Teknologi

Uji signifikansi simultan / bersama - sama (uji statistic F) menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 24,053 . pada derajat bebas (df_1) =3 , dan derajat bebas 3 (df_2) $n - k - 1 = 34 - 3 - 1 = 30$, dimana n = jumlah responden , k = jumlah variable independen, nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 0.05 adalah 2,92 dengan demikian $F_{hitung} = 24,053 > F_{tabel} = 2,92$ tingkat signifikansi 0.000. karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari $sig < 0.05$, maka model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi Kepuasan pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa/Kelurahan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Pada bagian ini akan disimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan yang dianggap bermanfaat bagi Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa/Kelurahan. Penelitian ini mencoba meneliti mengenai pengaruh Informasi Lisan, Informasi Tulisan dan Informasi Teknologi terhadap Kepuasan Pegawai Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa/Kelurahan. Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan pada bab – bab sebelumnya, maka dapat di tarik kesimpulan sbagai berikut :

1. Komunikasi dalam organisasi sangat berperan dalam menunjang kepuasan kerja pegawai. Bentuk komunikasi yang dilakukan melalui secara lisan seperti perintah, penugasan, dll, sedang komunikasi tidak lisan melalui surat menyurat dan media elektronik.
2. Secara parsial Informasi Lisan, Informasi Tulisan dan Informasi Teknologi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan pegawai Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa/Kelurahan.
3. Secara bersama sama Informasi Lisan, Informasi Tulisan dan Informasi Teknologi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan pegawai Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa/Kelurahan.
4. Variabel Informasi Lisan, Informasi Tulisan dan Informasi Teknologi koefisien regresi bertanda positif (+) menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain Informasi Lisan, Informasi Tulisan dan

Informasi Teknologi akan meningkatkan Kepuasan pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa/Kelurahan.

5. Korelasi / hubungan antar Informasi Lisan, Informasi Tulisan dan Informasi Teknologikerja dengan Kepuasan pegawai Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa/Kelurahan adalah kuat sebesar ($r = 0,840^a$) dan koefisien determinasi atau angka R square adalah sebesar 0,706
6. Nugroho (2005), menyatakan untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan R square yang sudah disesuaikan atau tertulis adjusted R square, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan R square dan jika variabel independen 1 (satu) maka menggunakan adjusted R square dan jika melebihi 1 (satu) menggunakan adjusted R square. Adjusted R square adalah sebesar 0.706 hal ini berarti 70.6% dari Variabel dependen Kepuasan pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa/Kelurahan yang dapat dijelaskan oleh variabel independen Informasi Lisan, Informasi Tulisan dan Informasi Teknologikerja sedangkan sisanya sebesar 0.294 atau 29.4 % ($1 - 0.706$ atau $100\% - 70,6\%$) di jelaskan oleh variabel – variabel lain di luar variabel yang ada. Tetapi variabel lain ini sangat kecil yaitu 29,4%.

5.2. Saran

Untuk mencapai tujuan Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa/Kelurahan terhadap Kepuasan pegawainya ada beberapa saran yang ingin disampaikan sebagai berikut:

Berdasarkan kesimpulan diatas maka peneliti mengajukan saran sebagai berikut :

1. Komunikasi efektif pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa/Kelurahan Kabupaten Kepulauan Selayar telah baik akan tetapi perlu ditingkatkan karena berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja.
2. Komunikasi melalui surat yang berdasarkan hasil penelitian sangat kurang maka perlu lebih ditingkatkan lagi untuk meningkatkan kepuasan kerja.
3. Komunikasi efektif (tatap muka, melalui surat, melalui elektronik) kiranya dapat diperbaiki karena ketiga hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa/Kelurahan Kabupaten Kepulauan Selayar.



Lampiran

UNIVERSITAS "45" MAKASSAR
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI

Dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul "pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa/Kelurahan , Penelitian ini dimaksudkan semata mata hanya untuk kepentingan ilmiah. Untuk itu kami mohon dengan rendah hati agar bapak/Ibu bersedia untuk mengisi kuesioner ini.

Petunjuk !

Dalam pengisian kuisisioner ini, dimohon kepada Bapak/Ibu/Sdr/i dapat memilih salah satu dari kategori jawaban yang telah disediakan dengan memberikan tanda cek list (√) pada jawaban yang dianggap tepat. Jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i akan dirahasiakan.

Jenis Kelamin : Pria Laki – Laki

Usia : > 21 Tahun 21 – 30 Tahun
 > 30 Tahun

Pendidikan : SMA S1
 S2

Lama Kerja : < 1 Tahun 1 – 5 Tahun
 > 5 Tahun

A. Variabel Penelitian

Jawaban pernyataan dibawah ini dengan memberi tanda check list (√) pada jawaban yang telah tersedia sesuai dengan anggapan anda, dengan alternatif jawaban antara lain :

Indikator				
Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Netral (N)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
1	2	3	4	5

1. Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Variabel Informasi Lisan

NO	Pertanyaan Kepuasan Kerja	Alternatif Jawaban					Rata -
		SS	S	N	TS	STS	Rata
1	Apakah komunikasi secara langsung dengan melakukan tatap muka oleh atasan terhadap bawahan sudah sesuai dengan harapan anda.						
2	Pimpinan organisasi atau instansi memberikan keterbukaan pada bawahannya dalam melakukan komunikasi secara tatap muka						
3	Komunikasi secara langsung atau tatap muka dapat meningkatkan respon pegawai terhadap perintah yang diberikan						
4	Selama ini hasil dari informasi melalui tatap muka secara langsung sudah di anggap baik						

2. Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Variabel Informasi Tertulis

NO	Pertanyaan Kepuasan Kerja	Alternatif Jawaban					Rata -
		SS	S	N	TS	STS	Rata
1	Komunikasi melalui Surat memberikan kepuasan						
2	Komunikasi melalui Surat lebih cepat ditanggapi dari pada melalui tatap muka						
3	Komunikasi Tetulis Berpengaruh terhadap responsip pimpinan						
4	Komunikasi secara tertulis jauh lebih memotifasi pegawai dalam hal peningkatan Kepuasan						

3. Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Variabel Informasi Teknologi

NO	Pertanyaan Kepuasan Kerja	Alternatif Jawaban					Rata - Rata
		SS	S	N	TS	STS	
1	Komunikasi melalui media elektronik dapat mempermudah proses informasi						
2	Komunikasi melalui elektronik lebih mudah dibanding dengan komunikasi tatap muka						
3	Komunikasi melalui elektronik cenderung lebih cepat direspon daripada komunikasi melalui tatap muka						
4	Komunikasi melalui elektronik antara bawahan dan atasan lebih bersikap terbuka						

4. Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Variabel Kepuasan Kerja

NO	Pertanyaan Kepuasan Kerja	Alternatif Jawaban					Rata - Rata
		SS	S	N	TS	STS	
1	Pegawai sangat puas dengan Penyampaian pimpinan yang tidak mau menerima sanggahan						
2	Pegawai sangat puas dengan Penyampaian Informasi yang ada di lingkungan kantor						
3	Alat komunikasi yang ada di kantor gampang dipahami dan dimengerti						
4	Komunikasi dapat meningkatkan produktivitas kerja pada tempat tugas						

NO	Karakteristik Responden				Informasi Teknologi				$\Sigma X3$	Kepuasan Kerja				
	US	JK	PDDK	MSK	1	2	3	4		1	2	3	4	5
1	4	2	2	4	4	4	4	5	17	4	5	4	4	4
2	1	1	4	1	4	4	4	4	16	4	5	4	4	4
3	2	2	3	2	4	4	4	4	16	4	5	5	4	4
4	2	1	2	1	4	4	5	4	17	4	4	5	4	4
5	2	2	3	2	4	4	4	4	16	4	5	5	4	4
6	1	1	1	1	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4
7	2	2	3	1	4	4	4	4	16	4	5	5	4	4
8	4	1	2	4	4	4	5	4	17	4	5	5	4	4
9	1	2	1	1	4	4	4	4	16	4	5	5	4	4
10	2	1	3	2	4	4	5	4	17	4	4	5	4	4
11	1	2	1	1	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4
12	3	1	2	3	4	4	5	4	17	4	5	5	4	4
13	2	2	3	2	4	4	5	4	17	4	5	5	4	4
14	1	1	1	1	4	4	4	4	16	4	5	4	4	4
15	4	2	3	4	4	4	4	4	16	4	5	5	4	4
16	3	1	1	3	4	4	4	4	16	4	5	5	4	4
17	1	2	2	1	3	5	4	4	16	4	4	4	5	3
18	2	1	3	2	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4
19	4	2	1	4	4	4	5	4	17	4	4	5	4	4
20	1	1	3	1	4	4	5	4	17	4	5	5	4	4
21	3	2	1	3	4	4	4	4	16	4	5	5	4	4
22	2	1	3	3	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4
23	4	2	1	4	4	4	5	4	17	4	4	5	4	4
24	1	1	3	1	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4
25	3	2	1	3	4	4	4	4	16	4	5	5	4	4
26	1	1	3	1	4	4	5	4	17	4	4	5	4	4
27	4	2	1	4	4	4	4	4	16	4	5	5	4	4
28	2	1	3	1	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4
29	3	2	1	3	4	4	4	4	16	4	5	5	4	4
30	4	1	1	3	4	4	5	4	17	4	5	5	4	4
31	2	2	3	1	4	4	4	4	16	4	5	5	4	4
32	3	1	1	3	4	4	4	4	16	4	5	5	4	4
33	4	1	1	3	5	4	4	4	17	4	3	5	4	4
34	3	1	1	3	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4

NO	Karakteristik Responden				Informasi Teknologi				ΣX_3	Kepuasan Kerja					ΣY
	US	JK	PDDK	MSK	1	2	3	4		1	2	3	4	5	
1	4	2	2	4	4	4	4	5	17	4	5	4	4	4	21
2	1	1	4	1	4	4	4	4	16	4	5	4	4	4	21
3	2	2	3	2	4	4	4	4	16	4	5	5	4	4	22
4	2	1	2	1	4	4	5	4	17	4	4	5	4	4	21
5	2	2	3	2	4	4	4	4	16	4	5	5	4	4	22
6	1	1	1	1	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	21
7	2	2	3	1	4	4	4	4	16	4	5	5	4	4	22
8	4	1	2	4	4	4	5	4	17	4	5	5	4	4	22
9	1	2	1	1	4	4	4	4	16	4	5	5	4	4	22
10	2	1	3	2	4	4	5	4	17	4	4	5	4	4	21
11	1	2	1	1	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	20
12	3	1	2	3	4	4	5	4	17	4	5	5	4	4	22
13	2	2	3	2	4	4	5	4	17	4	5	5	4	4	22
14	1	1	1	1	4	4	4	4	16	4	5	4	4	4	21
15	4	2	3	4	4	4	4	4	16	4	5	5	4	4	22
16	3	1	1	3	4	4	4	4	16	4	5	5	4	4	22
17	1	2	2	1	3	5	4	4	16	4	4	4	5	3	20
18	2	1	3	2	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	20
19	4	2	1	4	4	4	5	4	17	4	4	5	4	4	21
20	1	1	3	1	4	4	5	4	17	4	5	5	4	4	22
21	3	2	1	3	4	4	4	4	16	4	5	5	4	4	22
22	2	1	3	3	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	20
23	4	2	1	4	4	4	5	4	17	4	4	5	4	4	21
24	1	1	3	1	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	20
25	3	2	1	3	4	4	4	4	16	4	5	5	4	4	22
26	1	1	3	1	4	4	5	4	17	4	4	5	4	4	21
27	4	2	1	4	4	4	4	4	16	4	5	5	4	4	22
28	2	1	3	1	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	21
29	3	2	1	3	4	4	4	4	16	4	5	5	4	4	22
30	4	1	1	3	4	4	5	4	17	4	5	5	4	4	22
31	2	2	3	1	4	4	4	4	16	4	5	5	4	4	22
32	3	1	1	3	4	4	4	4	16	4	5	5	4	4	22
33	4	1	1	3	5	4	4	4	17	4	3	5	4	4	20
34	3	1	1	3	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	21

```
arning # 849 in column 23. Text: in_ID
he LOCALR subcommand of the SET command has an invalid parameter. It co
gression
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2 X3.
```

Regression

ataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan Kerja	21,32	,768	34
Imformasi lisan	17,24	,955	34
Imformasi Tulisan	17,56	,824	34
Imformasi Teknologi	16,47	,507	34

Correlations

		Kepuasan Kerja	Imformasi lisan	Imformasi Tulisan
Pearson Correlation	Kepuasan Kerja	1,000	,596	,520
	Imformasi lisan	,596	1,000	,251
	Imformasi Tulisan	,520	,251	1,000
	Imformasi Teknologi	-,403	,140	-,068
Sig. (1-tailed)	Kepuasan Kerja	.	,000	,001
	Imformasi lisan	,000	.	,076
	Imformasi Tulisan	,001	,076	.
	Imformasi Teknologi	,009	,215	,350
	Kepuasan Kerja	34	34	34
	Imformasi lisan	34	34	34
	Imformasi Tulisan	34	34	34
	Imformasi Teknologi	34	34	34

Correlations

		Imformasi Teknologi
Pearson Correlation	Kepuasan Kerja	,466
	Imformasi lisan	,140
	Imformasi Tulisan	-,068
	Imformasi Teknologi	1,000
Sig. (1-tailed)	Kepuasan Kerja	,009
	Imformasi lisan	,215
	Imformasi Tulisan	,350
	Imformasi Teknologi	
N	Kepuasan Kerja	34
	Imformasi lisan	34
	Imformasi Tulisan	34
	Imformasi Teknologi	34

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Imformasi Teknologi, Imformasi Tulisan, Imformasi lisan ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,840 ^a	,706	,677	,436	,706	24,053

Model Summary

Model	Change Statistics		
	df1	df2	Sig. F Change
1	3	30	,000

a. Predictors: (Constant), Imformasi Teknologi, Imformasi Tulisan, Imformasi lisan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	13,707	3	4,569	24,001	,000
Residual	5,709	30	,190		
Total	19,416	33			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Informasi Teknologi, Informasi Tulisan, Informasi lisan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19,224	3,106		6,188	,000
Informasi lisan	,461	,083	,573	5,534	,000
Informasi Tulisan	,321	,096	,345	3,352	,002
Informasi Teknologi	-,697	,152	-,460	-4,577	,000

Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)					
Informasi lisan	,596	,711	,547	,912	1,097
Informasi Tulisan	,520	,522	,332	,926	1,080
Informasi Teknologi	-,403	-,641	-,453	,969	1,032

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Informasi lisan	Informasi Tulisan
1		3,996	1,000	,00	,00	,00
2		,002	44,287	,02	1,00	,10
3		,002	48,222	,02	,00	,70
4		,000	102,935	,96	,00	,20

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance ...
		Informasi Teknologi
1		,00
2		,03
3		,17
4		,79

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

arning # 849 in column 23. Text: in_ID
e LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It co
t be mapped to a valid backend locale.

