

PENGARUH KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN TANAH DATAR

Oleh: Yusrizal dan Yunia Wardi

ABSTRACT

The working satisfaction has the important for the on-going life of an organization, including the government organization, for that purpose an organization needs to pay attention to the factors which influence the work satisfaction of the employees. The objective of this research is to know and to analyze the effects of the communication variables of a leader, the compensation and the work motivation on the Work Satisfaction of the employees at Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tanah Datar.

This research includes the quantitative approach. The population of the research is 74 participants by using Slovin Formula 43 samples are obtained. The techniques of sampling is Proportional Stratified Random Sampling. The data was managed by using path technique analysis by the help of SPSS software.

The result of the research shows that the leader communication, the compensation and the work motivation has significantly influence the employees' work satisfaction. The suggestion for this research is to the related stakeholders to give the contribution on the increasing the work satisfaction for the employees to increase the working performance.

Key Word: Leadership Communication, Compensation, Work Motivation and Work Satisfaction

PENDAHULUAN

Salah satu cara bagi organisasi agar tetap *survive* adalah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Karyawan yang efektif dibutuhkan dalam menentukan arah organisasi, termasuk organisasi pemerintahan.

Organisasi Pemerintahan, disertai tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan dan tugas pembangunan tertentu. Tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif. Tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan.

Sedangkan dalam rangka pelaksanaan tugas pembangunan tertentu dilakukan melalui pembangunan bangsa (*cultural and political development*) serta melalui pembangunan ekonomi dan sosial (*economic and social development*) yang diarahkan meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat. Hal ini menjadikan tuntutan pelayanan semakin penting dan sangat diharapkan oleh masyarakat, aparatur pemerintah dituntut agar mampu mengaktualisasikan dirinya sebagai sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini sangat diperlukan mengingat aparatur pemerintah adalah abdi negara dan abdi masyarakat yang diharapkan dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Oleh karena itu peningkatan pelayanan dan tuntutan masyarakat

merupakan kondisi yang tidak dapat dielakkan. Untuk mewujudkan hal ini jelas membutuhkan profesionalisme dan tanggung jawab birokrasi. Profesionalisme dan tanggung jawab birokrasi perlu ditingkatkan dengan mengelola sumber daya manusia (pegawai) yang terdapat dalam organisasi pemerintahan, agar mempunyai kinerja yang tinggi.

Operasional suatu organisasi tidak dapat berjalan lancar bila tidak memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pegawai secara tepat. Beberapa kejadian yang merugikan organisasi dapat saja terjadi bila organisasi tidak berhasil memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan secara tepat. Munculnya fenomena seperti kemangkiran, rendahnya produktivitas, timbulnya kegelisahan, terjadinya tuntutan yang berakibat mogok kerja, mencerminkan rendahnya tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi, yang menunjukkan ketidakpuasan pegawai. Ketidakpuasan kerja yang terjadi kemudian akan menghambat kinerja organisasi secara keseluruhan. Karyawan dapat bekerja secara efektif bila dilandasi oleh kepuasan kerja dan semangat kerja, sesuai teori alur-sasaran. Teori alur-sasaran adalah teori yang mengajarkan bagaimana seorang pimpinan dapat memotivasi seorang pekerjanya dengan baik sehingga memiliki semangat kerja yang tinggi dan memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya (Evans dalam Yulk, 2005:256).

Kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan hasil kerja pegawai dan pada akhirnya mendorong kemajuan organisasi. Pegawai sebagai pelaku penunjang tercapainya tujuan organisasi, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikap negatif, yang perlu dihindari sedini mungkin. Untuk mengembangkan sikap-sikap positif, sebaiknya pegawai dimotivasi pimpinan agar kepuasan kerja pegawai menjadi tinggi. Ketika seseorang merasa puas dalam bekerja, tentu pegawai tersebut akan bekerja semaksimal mungkin dengan segenap

kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya sebaik mungkin. Dengan demikian hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal.

Berdasarkan studi pendahuluan yang peneliti lakukan di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tanah Datar ditemukan rendahnya kepuasan kerja pegawai.

Selain masalah kepuasan kerja, juga ditemukan permasalahan komunikasi kepemimpinan, terindikasi pemimpin kurang tegas dan kurang memberikan dorongan pada pegawai, permasalahan kompensasi ditemukan kurang adil terhadap pegawai yang berprestasi dan rajin mendapat perlakuan sama dengan pegawai yang bekerja asal jadi, juga permasalahan rendahnya motivasi kerja terlihat dari kurangnya kreativitas dan rendahnya kinerja. Uraian latar belakang di atas menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh komunikasi kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja. Oleh sebab itu peneliti merumuskan masalah penelitian ini adalah :

- 1) Sejauhmana pengaruh komunikasi kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tanah Datar?
- 2) Sejauhmana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tanah Datar?
- 3) Sejauhmana pengaruh komunikasi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tanah Datar?
- 4) Sejauhmana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tanah Datar?
- 5) Sejauhmana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tanah Datar?

KAJIAN TEORI

1. Kepuasan Kerja

Menurut Usman (2010: 281) kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Menurut Robbins (2009: 107) "Secara umum kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Dan menurut Hasibuan (2012:203) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut: 1) Balas jasa yang adil dan layak, 2) Penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian, 3) Berat ringannya pekerjaan, 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan, 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, 6) Sikap pimpinan terhadap bawahannya, 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Menurut Soedjono (2005:18) indikator kepuasan kerja ada 4 yaitu : 1. Pekerjaan itu sendiri. Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan dan umpan balik mereka bekerja. 2. Rekan kerja. Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan dan umpan balik mereka bekerja. 3. Promosi pekerjaan. Promosi memungkinkan untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian pegawai setinggi mungkin. 4. Supervisi atau atasan langsung. Supervisi berhubungan dengan pegawai secara langsung dan mempengaruhi pegawai dalam melakukan.

2. Komunikasi Kepemimpinan

Pemimpin adalah seseorang yang wewenang dan kepemimpinannya, menggairahkan bawahan untuk sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Kartono (2011:57) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku orang lain, bawahan atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Berdasarkan para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin untuk mengarahkan dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2012:170) tipe kepemimpinan ada empat : 1) Kepemimpinan Otoriter, 2) Kepemimpinan Partisipatif, 3) Kepemimpinan partisipatif adalah apabila Kepemimpinan Delegatif dan 4) Kepemimpinan Situasional.

Rivai (2009:34) mengemukakan bahwa secara operasional terdapat lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu: 1) Fungsi Instruksi, 2) Fungsi konsultasi, 3) Fungsi Partisipasi, 4) Fungsi Delegasi 5) Fungsi Pengendalian.

Berdasarkan teori di atas, indikator yang digunakan untuk menilai persepsi pegawai tentang kepemimpinan adalah : 1. Keterampilan merencanakan dan mengkoordinasikan. (*Planning and coordinating skills*). 2. Keterampilan berkomunikasi (*Communication skills*). 3. Keterampilan dalam pendelegasian (*Delegation skills*) dan 4. Kemampuan untuk memotivasi orang lain (*The ability to motivate others*).

Aliran informasi di suatu organisasi dibagi menjadi dua dimensi yakni komunikasi secara internal dan eksternal. Komunikasi internal adalah proses penyampaian pesan-pesan yang berlangsung antar anggota organisasi, dapat berlangsung antara pimpinan dengan bawahan, pimpinan dengan pimpinan, maupun bawahan dengan

bawahan. Muhammad dalam Fx. Supriono (2013;10) menyatakan bahwa komunikasi internal adalah komunikasi yang dikirimkan kepada anggota dalam suatu organisasi dengan kata lain penerima pesan dalam komunikasi internal adalah orang-orang dalam organisasi.

Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja suatu organisasi. Hal ini dapat dipahami sebab komunikasi yang tidak baik mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik antar pegawai. Sebaliknya, komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, hubungan komunikasi yang terbuka harus diciptakan dalam organisasi. Muhammad dalam Fx. Supriono (2013;10) menyatakan bahwa terdapat 3 bentuk komunikasi internal yaitu: 1. Komunikasi Kebawah (*Downward Communication*). Yaitu komunikasi yang bergerak dari pimpinan ke bawahan. Tiap komunikasi yang mengalir dari pimpinan puncak hingga ke bawah mengikuti hierarki adalah komunikasi kebawah. Tipe-tipe komunikasi kebawah dapat diklasifikasikan sebagai berikut: a) Instruksi tugas. Instruksi tugas atau pekerjaan yaitu pesan yang disampaikan kepada bawahan mengenai apa yang diharapkan dilakukan mereka dan bagaimana melakukannya. Pesan itu dapat berupa perintah langsung, deskripsi tugas, prosedur manual dan program latihan tertentu. b) Rasional. Rasional pekerjaan adalah pesan yang menjelaskan mengenai tujuan aktivitas dan bagaimana kaitanmaktivitas itu dengan aktivitas lain dalam organisasi atau obyek organisasi. Kualitas dan kuantitasdari komunikasi rasional ditentukan oleh filosofi dan asumsi pemimpin mengenai bawahannya. c) Ideologi. Pesan mengenai ideologi ini adalah perluasan dari pesan rasional. Pesan rasional penekanannya ada pada penjelasan tugas dan kaitannya dengan perspektif organisasi, sedangkan pada pesan ideologi sebaliknya mencari sokongan dan antusias dari anggota organisasi guna memperkuat loyalitas, moral dan motivasi. d) Informasi. Pesan informasi

dimaksudkan untuk memperkenalkan bawahan dengan praktik-praktik organisasi, peraturan-peraturan organisasi, kebiasaan dan data lain yang tidak berhubungan dengan instruksi dan rasional. e) Balikan. Balikan adalah pesan yang berisi informasi mengenai ketepatan individu dalam melakukan pekerjaan. Salah satu bentuk sederhana dari balikan ini adalah apabila pimpinan tidak mengkritik pekerjaannya, berarti pekerjaannya sudah memuaskan. 2. Komunikasi Keatas (*Upward Communication*). Adalah arus komunikasi yang bergerak dari bawah ke atas. Pesan yang disampaikan antara lain laporan pelaksanaan pekerjaan, keluhan pegawai, sikap dan perasaan pegawai tentang beberapa hal, pengembangan prosedur dan teknik, informasi tentang produksi dan hasil yang dicapai. Jika arus informasi keatas tidak lancar maka manajemen tingkat atas atau pimpinan kurang mengetahui dan menyadari secara tepat keadaan organisasi pada umumnya. Komunikasi keatas mempunyai beberapa fungsi atau nilai tertentu sebagai berikut: a) Dengan adanya komunikasi keatas pimpinan dapat mengetahui kapan bawahannya siap untuk diberi informasi dari mereka dan bagaimana baiknya pimpinan menerima apa yang disampaikan pegawai. b) Arus komunikasi keatas memberikan informasi yang berharga bagi pembuat keputusan. c) Komunikasi keatas memperkuat apresiasi dan loyalitas bawahan terhadap organisasi dengan jalan memberikan kesempatan untuk menanyakan pertanyaan mengajukan ide-ide dan saran-saran tentang jalannya organisasi. 3. Komunikasi Horisontal (*Horizontal Communication*). Komunikasi horisontal ini sangat intern antar bagian yang memiliki tingkat sekuensi kerja yang tinggi, yang dimaksudkan untuk menghemat waktu dan memudahkan melakukan koordinasi yang dapat berlangsung secara formal (hubungan-hubungan kerja dalam pembagian struktur kerja diatur secara formal atau secara informal untuk mempercepat tindakan. Komunikasi horisontal mempunyai tujuan tertentu diantaranya sebagai berikut: a)

Mengkoordinasikan tugas-tugas. Bagian-bagian tertentu yang sama jenjangnya dalam organisasi kadang-kadang perlu mengadakan rapat atau pertemuan untuk mendiskusikan hal-hal yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. b) Menjamin pemahaman yang sama. Bila perubahan dalam suatu organisasi diusulkan maka perlu ada pemahaman yang sama dari semua komponen yang ada dalam organisasi. c) Mengembangkan sokongan interpersonal. Karena sebagian besar dari waktu kerja adalah berinteraksi dengan teman untuk memperoleh sokongan hubungan interpersonal dari temannya.

Menurut Barrett, (2006:395): Komunikasi Kepemimpinan adalah

“Leadership communication is the controlled, purposeful transfer of meaning by which leaders influence a single person, a group, an organization, or a community. Leadership communication uses the full range of communication skills and resources to overcome interferences and to create and deliver messages that guide, direct, motivate, or inspire others to action”.

Barret, berpendapat bahwa Komunikasi kepemimpinan adalah pengendalian, transfer makna atau pengertian tujuan, dimana pemimpin mempengaruhi satu orang, kelompok, organisasi, atau komunitas. Komunikasi kepemimpinan menggunakan berbagai keterampilan komunikasi dan sumber daya untuk mengatasi gangguan dan untuk membuat dan menyampaikan pesan dengan membimbing, mengarahkan, memotivasi, atau menginspirasi orang lain untuk bertindak.

Komunikasi Kepemimpinan adalah gaya, kaedah dan strategi komunikasi yang digunakan oleh pemimpin semasa menjalankan peranan dan tugas formal pemimpin dalam organisasi. Indikator adalah sebagai berikut:

1. Menyampaikan
2. Mengarahkan
3. Mengikutsertakan
4. Menyerahkan

5. Saling pengertian
6. Kerjasama
7. Komunikasi vertikal
8. Informasi horizontal

3. Kompensasi

Menurut Hadari (2006:326) menyatakan kompensasi adalah keseluruhan penghargaan/imbalan yang diterima oleh seseorang pegawai/anggota organisasi yang mencakup kompensasi langsung (gaji/upah tetap), berbagai jenis kompensasi tidak langsung, insentif dan kompensasi khusus para manajer. Kompensasi total ini merupakan imbalan/penghargaan atas seluruh kontribusi yang diberikan pada organisasi dalam usaha mencapai tujuannya. Kompensasi kerja merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen yaitu ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang Liburan.

Menurut Rivai (2009:744) mengatakan bahwa komponen kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

- 1). Kompensasi langsung (*direct compensation*) :
 - a) Gaji, adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan . Atau, dapat dikatakan sebagai bayaran tetap.
 - b). Bonus/insentif, adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar dalam .

- c). Upah, adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.
- 2). Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)

Benefit and service adalah kompensasi tambahan (finansial ataupun non finansial) yang diberikan berdasarkan kebijakan terhadap semua pegawai dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka, seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, dan lainlain. Menurut Pantja & Khusaini (2004:30) kompensasi dapat berperan meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan pegawai jika kompensasi dirasakan:

- a). Layak dengan kemampuan dan produktifitas pekerja
- b). Berkaitan dengan prestasi kerja
- c). Menyesuaikan dengan kebutuhan individu

4. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin “ movere “ yang berarti menggerakkan, Menurut Luthans dalam Darmawan (2013:81) mengemukakan : “ the term motivation “ can be traced to the latin world “ movere “, whice mean “ to move “. Diartikan bahwa terminologi “ motivasi “ dapat dilacak dari bahasa latin “ movere “ yang berarti menggerakkan. Terminologi motivasi berarti dorongan.

Sejalan dengan hal tersebut menurut Gibson dalam Darmawan (2013:81) menyatakan bahwa motivasi merupakan

konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau didalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan prilakunya.

Menurut Sunyoto (2012:11), ciri-ciri seseorang yang mempunyai motivasi tinggi dapat dilihat dengan indikator sebagai berikut :

- a. Mengambil inisiatif, dapat memulai sendiri dan mengacu diri sendiri serta memiliki komitmen yang tinggi.
- b. Tekun bekerja secara produktif dan dapat menyelesaikan pekerjaan walaupun mendapat tantangan dan rintangan.
- c. Mempunyai kemampuan yang keras untuk bekerja, selalu sibuk.
- d. Melihat hal-hal yang mesti dikerjakan dan mengambil tindakan yang perlu.
- e. Suka tantangan, ingin menguji kemampuannya, menyukai pencarian intelektual.
- f. Berorientasi pada sasaran atau pencapaian hasil.
- g. Bekerja dengan atau tanpa pengawasan.
- h. Selalu tepat waktu dan ingin menepati waktu atau disiplin.
- i. Tingkatkan energi dan dapat mengarahkan energi tersebut dengan efektif.
- j. Merasa puas jika telah melakukan pekerjaan dengan baik.
- k. Percaya bahwa kerja wajar sehari perlu mendapatkan imbalan yang wajar untuk sehari.
- l. Memberi andil yang lebih dari yang seharusnya diharapkan.

Motivasi berasal dari motive atau bahasa latinnya, yaitu movere, yang berarti “mengerahkan”. Liang Gie mendefenisikan dalam bukunya Sopiah (2008:169) motive atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya yang substansial, guna menunjang tujuan-tujuanproduksi unit kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang

yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (action atau activities) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan.

Teori Hirarki Kebutuhan (*Need Hierarchy*) dari Maslow yang menyatakan bahwa motivasi kerja ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja baik secara biologis maupun psikologis, baik yang berupa materi maupun non- materi. Secara garis besar tersebut, teori jenjang kebutuhan dari Maslow dari yang rendah ke yang paling tinggi yang menyatakan bahwa manusia tidak pernah merasa puas, karena kepuasannya bersifat sangat relatif maka disusunlah hirarki kebutuhan sebagai berikut:

1. Kebutuhan pokok manusia sehari-hari misalnya kebutuhan untuk makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lainnya (*physical need*). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah, apabila sudah terpenuhi maka diikuti oleh hirarki kebutuhan yang lainnya.
2. Kebutuhan untuk memperoleh keselamatan, keamanan, jaminan atau perlindungan dari yang membahayakan kelangsungan hidup dan kehidupan dengan segala aspeknya (*safety need*).
3. Kebutuhan untuk disukai dan menyukai, disenangi dan menyenangkan, dicintai dan mencintai, kebutuhan untuk bergaul, berkelompok, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, menjadi anggota kelompok pergaulan yang lebih besar (*social needs*).
4. Kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan, keagungan, kekaguman, dan kemasyhuran sebagai seorang yang mampu dan berhasil mewujudkan potensi bakatnya dengan hasil prestasi yang luar biasa (*the need for self actualization*). Kebutuhan tersebut sering terlihat dalam

kehidupan kita sehari-hari melalui bentuk sikap dan perilaku bagaimana menjalankan aktivitas kehidupan.

5. Kebutuhan untuk memperoleh kehormatan, pujian, penghargaan, dan pengakuan (*esteem need*).

Faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi kerja:

- 1) Upah, adalah pembayaran tetap secara bulanan atau mingguan yang diberikan pada setiap pegawai. Upah terbagi atas : a) Upah berdasar waktu :1. Upah (wages) yaitu upah yang dibayarkan kepada buruh kasar atau pegawai berdasarkan jam kerja secara harian. 2.Gaji (salary) upah yang dibayarkan kepada manajer, pegawai kesekretarian dan administratif berdasarkan waktu mingguan atau bulanan. b) Upah borongan, yang langsung terkait dengan jumlah produksi yang dihasilkan pegawai. (Mondy,2008:3).
- 2) Situasi kerja, adalah keadaan yang mempengaruhi kegiatan .
- 3) Kondisi kerja yang akan mendorong semangat kerja pegawai seperti ketenangan, keamanan, dan keselamatan kerja.
- 4) Fasilitas kerja, adalah sarana yang disediakan untuk kelancaran aktivitas, dengan berbagai bentuk, contohnya :
 - a. kondisi tempat kerja (lampu atau penerangan, AC, luas ruangan)
 - b. teknologi yang digunakan (komputer, mesin fotocopy, faximile dan sebagainya)
 - c. sarana lain yang mendukung (mushalla, loker, rest room)
- 5) Sikap manajemen terhadap pegawai
Setiap pegawai pada dasarnya ingin diperlakukan dengan adil. Pegawai juga ingin suaranya didengar jika melakukan hal yang kurang atau bahkan diberkenan dengan tujuan pegawai. Manajemen perlu melakukan pendekatan proaktif dengan cara :

- a. Merancang pekerjaan - pekerjaan yang memuaskan pegawai
 - b. Menetapkan standar – standar prestasi kerja yang adil
 - c. Melatih pegawai sehingga memungkinkan pegawai untuk mencapai prestasi yang diharapkan.
- 6) Sikap antar teman sejawat
Manusia membutuhkan persahabatan sebagai makhluk sosial, ia membutuhkan hubungan dengan teman – temannya.
- 7) Kebutuhan pegawai berprestasi
Setiap hendaknya memberikan kesempatan kepada pegawainya. Pegawai diberikan penghargaan yang sesuai. Penghargaan tersebut dapat berupa pengakuan yang kemudian disertai pujian, hadiah, kenaikan gaji, kenaikan jabatan, perpindahan dan sebagainya.
- 8) Pelatihan
Pegawai dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan kebijaksanaan, prosedur dan manajer baru dengan cepat. Untuk itu perlu adanya pelatihan dan pengembangan lebih lanjut untuk melakukan tugas –tugasnya dengan sukses. Pelatihan adalah suatu kegiatan dari yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari para pegawai yang sesuai dengan keinginan dari (Rahmawati,2008:109)
- 9) Insentif
Insentif merupakan suatu sistem pemberian balas jasa yang berupa *financial*. Insentif merupakan suatu pendekatan kompensasi yang menghargai atau memberikan imbalan kepada karyawan atas hasil tertentu yang dicapainya.
- 10) Promosi
Sistem promosi pegawai terdiri dari tertutup dan terbuka. Sistem promosi tertutup adalah sistem dimana manajer seringkali secara informal memutuskan

pegawai mana yang dipertimbangkan mendapat promosi.(Sondang,2012:169). Keputusan biasanya dibuat secara informal (dan seringkali subjektif dan cenderung bergantung pada rekomendasi penyelia yang terdekat). Sistem ini sangat populer khususnya pada kecil karena meminimalkan waktu, energi, dan biaya pembuatan keputusan. Sistem promosi terbuka adalah sistem dengan pegawai melamar, diuji di wawancara,sehubungan dengan pekerjaan yang tersedia yang diumumkan secara terbuka.(Sondang,2012:169). Sistem ini memungkinkan para pegawai mempunyai lebih banyak andil dalam jalur karir mereka dan sifat demokratis dari sistem terbuka ini dapat memberikan sumbangan pada moral pegawai yang lebih tinggi.

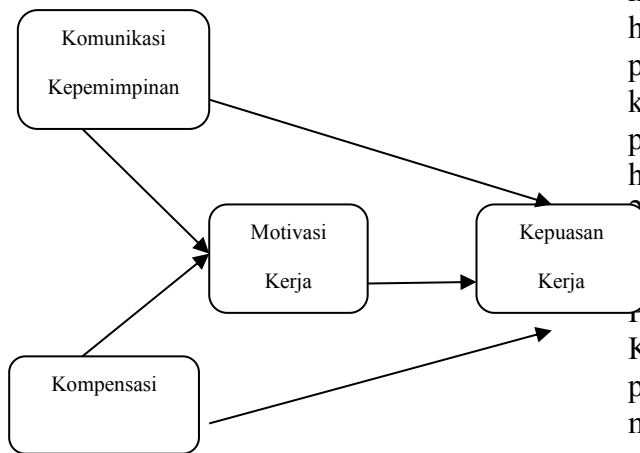
- 11) Kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan
Golstein (Yuniarsih dan Suwanto, 2011:174) mengatakan bahwa keinginan orang akan perwujudan diri yakni kecenderungan untuk mewujudkan dirinya sebagai apa yang ada dalam kemampuannya. Kecenderungan ini dapat diungkapkan sebagai keinginan untuk makin lama makin istimewa, untuk menjadi apa saja menurut kemampuannya.

Berdasarkan uraian para ahli di atas maka dapat penulis simpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri pegawai yang mengaktifkan, memberi daya, serta mengarahkan perilaku dalam melaksanakan tugas-tugas dalam lingkup pekerjaannya. Dengan indikatornya adalah sebagai berikut:

1. Bekerja sesuai standar
2. Bekerja keras
3. Semangat juang tinggi
4. Kesungguhan dan keseriusan dalam menyelesaikan pekerjaan
5. Tanggungjawab kerja

6. Kebutuhan akan prestasi dan hasil kerja yang baik
7. Ketabahan dan kejujuran dalam bekerja dan
8. Kekhawatiran jika menghadapi kegagalan

Secara sistematis model penelitian dalam penulisan ini digambarkan dalam kerangka konseptual seperti gambar berikut :



Gambar Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teori yang telah penulis paparkan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah : 1. Pengaruh komunikasi kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tanah Datar. 2. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tanah Datar. 3. Pengaruh komunikasi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tanah Datar. 4. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tanah Datar. 5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tanah Datar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang menekankan analisisnya pada data-data numerial (angka) yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu protabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti (Anwar, 2007: 5).

Penelitian dilaksanakan pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tanah Datar dengan melihat pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tanah Datar. Teknik penarikan sampel menggunakan *Proportional Random Sampling* Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Ukuran sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 43 orang. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuisisioner, dokumentasi dan wawancara. Instrument penelitian ini adalah menggunakan kuisisioner yang disusun dengan skala Likert. Sebelum kuisisioner digunakan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Dari uji validitas yang telah dilakukan, didapat hasil instrumen penelitian yang dirancang dengan 62 pernyataan, dari semua pernyataan tersebut terdapat 6 pertanyaan yang tidak valid karena setiap sub indikator pada masing-masing variabel, memiliki Corrected Item-Total Correlation di atas 0,364. Sedangkan dari uji reliabilitas yang telah dilakukan, didapat hasil bahwa instrumen penelitian yang dirancang dengan 57 pernyataan,

semua pernyataan tersebut adalah reliabel karena setiap sub indikator pada masing-masing variabel memiliki *Cronbach's Alpha* yang sesuai dengan kriteria uji reliabilitas. Selanjutnya teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan uji t dan signifikansi (α) = 0,05

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum menggunakan analisis jalur, dilakukan uji prasyarat yaitu uji normalitas dan uji multikolinearitas. Dari uji normalitas diperoleh hasil bahwa data terdistribusi normal.

Dari SPSS dapat dijelaskan bahwa variable kepuasan kerja memiliki skor rata – rata tertinggi dibandingkan variabel lainnya yaitu sebesar 4,16 dengan tingkat capaian responden sebesar 86,05%. Angka ini termasuk kategori “baik”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai menyatakan telah melaksanakan pekerjaan dengan baik, dan merasa akan dipromosikan, berada pada kategori baik. Variabel komunikasi kepemimpinan memiliki skor rata-rata 4,04 dengan tingkat capaian responden sebesar 80,78%. Angka ini termasuk kategori “baik”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai menyatakan bahwa komunikasi kepemimpinan yang terjadi antara pimpinan dengan bawahan berjalan dengan baik. Sedangkan variabel kompensasi yang memiliki skor rata – rata terendah diperoleh pada variabel kompensasi yaitu sebesar 3,84 dengan tingkat capaian responden sebesar 76,88%. Angka ini termasuk kategori “baik”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mengajukan pembiayaan bank (pinjaman) untuk memenuhi kebutuhan saya, berada pada kategori cukup. Untuk variabel motivasi kerja yaitu sebesar 3,99 dengan tingkat capaian responden sebesar 79,80%. Angka ini termasuk kategori ‘baik’. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai membantu pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat dan pegawai segera memperbaiki kesalahan dalam berkerja.

Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Menurut Idris (2013:72), uji normalitas bertujuan untuk menguji tentang kenormalan distribusi data. Atau dapat dikatakan uji normalitas bertujuan untuk menguji asumsi bahwa distribusi sampel dari data sampel mendekati normalitas populasi. Pengujian normalitas penyebaran skor data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *one sample kolmogorov smirnov*. Taraf signifikansi yang digunakan sebagai dasar menolak atau menerima keputusan normal/ tidaknya suatu distribusi data adalah $\alpha = 0,05$.

Dari uji normalitas diketahui masing – masing variabel memiliki nilai signifikansi > 0,05. Dimana nilai signifikansi untuk variabel komunikasi kepemimpinan sebesar 0,816, untuk variabel kompensasi diperoleh angka signifikansi sebesar 0,839, untuk variabel motivasi kerja diperoleh signifikansi sebesar 0,797 dan untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan angka signifikansi sebesar 0,711, hal ini berarti distribusi data masing – masing variabel adalah normal. Berarti seluruh data yang dianalisis untuk setiap variabel penelitian memiliki distribusi normal. Hal ini berarti bahwa distribusi jawaban responden telah memenuhi asumsi normalitas sehingga dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

2. Uji Multikolinearita

Uji multikolinearitas yaitu uji model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut Jika nilai Sig. > 0,05 maka data yang digunakan homogen dan Jika nilai Sig. <0,05 maka data yang digunakan tidak homogeny. variabel komunikasi kepemimpinan sebesar 0,621, kompensasi sebesar 0.719, dan motivasi kerja sebesar 0,98. Hal ini berarti skor masing- masing variabel lebih besar dari

taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan nilai ini, dapat dikatakan bahwa sebaran data berasal dari sampel yang homogen.

Analisis Regresi

Dalam menganalisa pengaruh komunikasi kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tanah Datar. Analisa dilakukan berdasarkan dari nilai *standardized coefficients* hasil regresi antara komunikasi kepemimpinan dengan kompensasi, komunikasi kepemimpinan dengan iklim organisasi, dan komunikasi kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerjaterhadap kepuasan kerja.

a. Pengaruh Komunikasi kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Koefisien regresi komunikasi kepemimpinan (PX_1X_3) bernilai positif sebesar 0,539. Hal ini menunjukkan komunikasi kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga semakin baik komunikasi kepemimpinan maka akan semakin baik pula motivasi kerja .

b. Pengaruh komunikasi kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Koefisien regresi komunikasi kepemimpinan (PYX_1) bernilai positif sebesar 0,410. Hal ini menunjukkan komunikasi kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin baik komunikasi kepemimpinan akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

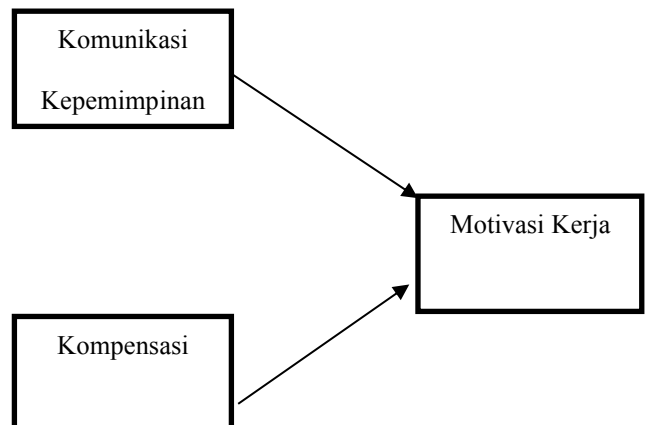
Kemudian koefisien regresi kompensasi (PYX_2) bernilai positif 0,321. Hal ini menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dengan semakin baiknya komunikasi kepemimpinan akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Dan koefisien regresi motivasi kerja(PYX_3) bernilai positif 0,274. Hal ini menunjukkan motivasi kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dengan semakin baiknya motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Analisa Jalur

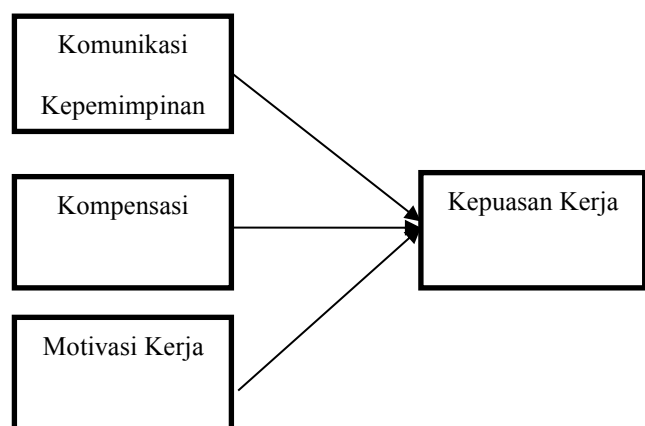
Adapun struktur jalur dalam analisis penelitian ini adalah sebagai berikut :

Sub Struktur 1



Gambar Sub Struktur 1 Analisis komunikasi kepemimpinan dan kompensasi terhada motivasisi kerja.

Sub Struktur 2



Gambar Sub Struktur Analisis Komunikasi Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian Hipotesis

Pembuktian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan dari hasil uji parsial dengan menggunakan uji - t.

Uji - t ini digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel didapat melalui sig. $\alpha = 0,05$ dengan $df = n - k$

1. Pengaruh Komunikasi kepemimpinan Terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil perhitungan analisis tentang pengaruh variabel pengaruh secara langsung dan tidak dari Komunikasi kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja (y) diperoleh nilai $P_{yx_1} = 0,389$ nilai $t_{hitung} = 3,258$. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,258 > 1,684$), hal ini menunjukkan **Hipotesis 1 diterima** yang menyatakan komunikasi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tanah Datar.

2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil perhitungan analisis tentang pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja selanjutnya dapat diketahui besarnya pengaruh secara langsung dan tidak dari Kompensasi terhadap Kepuasan kerja diperoleh nilai

$P_{yx_2} = 0,321$ nilai $t_{hitung} = 2,895$ Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,895 > 1,684$), hal ini menunjukkan **Hipotesis 2 diterima** yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja kantor Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tanah Datar.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan analisis tentang pengaruh variabel komunikasi kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai $P_{yx_1} = 0,274$ nilai $t_{hitung} = 2,248$. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,248 > 1,684$), hal ini menunjukkan **Hipotesis 3 diterima** yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tanah Datar.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan analisis tentang pengaruh variabel kompensasi (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai $P_{yx_2} = 0,473$ nilai $t_{hitung} = 6,014$. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,014 > 2,013$), hal ini menunjukkan **Hipotesis 4 diterima** yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tanah Datar.

5. Pengaruh Motivasi kerjaterhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan analisis tentang pengaruh variabel motivasi kerja (X_3) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai $P_{yx_3} = 0,166$ nilai $t_{hitung} = 2,248$. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,282 > 2,013$), hal ini menunjukkan **Hipotesis 5 diterima** yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan

terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tanah Datar.

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Analisis pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan pengaruh total (*total effects*) antar variabel dalam model, digunakan untuk membandingkan besarnya pengaruh setiap konstruk variabel. Pengaruh langsung adalah koefisien dari semua garis koefisien dengan anak panah satu ujung, sedangkan pengaruh tidak langsung adalah efek yang muncul melalui sebuah variabel antara (*intervening variabel*).

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel penyebab baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap variabel akibat dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Variabel Komunikasi kepemimpinan (X_1)

1) Pengaruh langsung :

Pengaruh langsung variabel mutasi terhadap variabel kepuasan kerja dapat dilihat dari nilai beta atau *standardized coefficient* adalah X_1 terhadap $Y = (P_{yx_1}) (P_{yx_1}) = 24,5\%$

Berdasarkan formula di atas, diketahui bahwa pengaruh langsung komunikasi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 24,5 %.

2) Pengaruh tidak langsung :

X_1 terhadap $Y \Omega X_2 = (P_{yx_2}) (P_{x_2 x_1}) (P_{yx_2})$

$$= (0,410) (0,682) (0,473) = 13,2\%$$

Berdasarkan formula di atas, diketahui bahwa kontribusi variabel komunikasi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui variabel kompensasi sebesar 9,4%.

$$X_1 \text{ terhadap } Y \Omega X_3 = 9,4\%$$

Berdasarkan formula di atas, diketahui bahwa kontribusi variabel komunikasi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui variabel motivasi kerja sebesar 4,2%.

b. Variabel Kompensasi (X_2)

3) Pengaruh langsung :

$$X_2 \text{ terhadap } Y = (P_{yx_2}) (P_{yx_2}) = 10,3\%$$

Berdasarkan pada kalkulasi di atas, diketahui bahwa kontribusi variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 10,3%.

c. Motivasi kerja (X_3)

4) Pengaruh langsung :

$$X_3 \text{ terhadap } Y = (P_{yx_3}) (P_{yx_3}) = 2,8\%$$

Berdasarkan formula di atas, diketahui bahwa kontribusi variabel motivasi kerjaterhadap kepuasan kerja adalah sebesar 7,5%.

Dari uraian tersebut maka total pengaruh pengaruh langsung dan total pengaruh tidak langsung dapat dihitung sebagai berikut :

$$\text{Total pengaruh langsung (direct effect)} = 32,9\%$$

$$\text{Total pengaruh tidak langsung (indirect effect)} = 21\%$$

$$\text{Pengaruh variabel lain} = 100\% - (53,9\%) = 46,1\%$$

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Komunikasi kepemimpinan terhadap Motivasi kerja.

Berdasarkan analisis yang telah dihitung diperoleh nilai sig. sebesar 0.000, nilai sig. lebih kecil dai alpha 0.05 (0.002 < 0.05) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,332 > 1,684). Dengan demikian Komunikasi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja pada Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Tanah Datar.

Dengan kata lain hipotesis yang telah diajukan dapat diterima pada $\alpha = 0.05$.

Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi kepemimpinan yang memiliki kesamaan pandangan mengenai hubungan antara proses komunikasi dan motivasi kerja pegawai. Komunikasi kepemimpinan merupakan salah satu unsur penting yang menandai kehidupan di dalam suatu perkantoran yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai. Ketika perkantoran itu berharap dapat bekerja dalam sebuah manajemen yang efisien, maka di dalamnya mesti dilakukan langkah-langkah komunikasi internal antara pegawai dengan pimpinannya secara terencana. Komunikasi kepemimpinan ini digunakan untuk mengubah, mempertahankan, dan meningkatkan kemajuan sebuah perkantoran. Perkantoran yang berfungsi baik, ditandai oleh adanya kerjasama secara sinergis dan harmonis dari berbagai komponen. Senantiasa terjadi komunikasi, kerjasama, saling koreksi, dan terdapat sistem pembagian tugas antarkomponen tersebut. Suatu perkantoran dikonstruksi dan dipelihara dengan komunikasi. Artinya, ketika proses komunikasi antar komponen tersebut dapat diselenggarakan secara harmonis, maka perkantoran tersebut semakin kokoh dan motivasi kerja pegawai akan meningkat. Dengan artikata motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh komunikasi kepemimpinan yang dilakukan dalam suatu instansi antara pimpinan dengan pegawainya apabila komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan bagus maka otomatis pegawai akan termotivasi kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dan sebaliknya.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan pendapat Robin (2011;5) mengatakan bahwa Komunikasi menjaga motivasi dengan cara menjelaskan kepada para karyawan mengenai apa yang harus dilakukan, seberapa baik pekerjaan mereka dan apa yang dapat dilakukan

untuk memperbaiki kinerja sekiranya hasilnya kurang baik. Penentuan tujuan yang sfesifik, umpan balik atas kemajuna demi tujuan tersebut dan penegasan atas perilaku yang diinginkan, merangsang motivasi dan membutuhkan komunikasi.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja.

Berdasarkan analisis yang telah dihitung diperoleh nilai sig. sebesar 0.000, nilai sig. lebih kecil dai alpha 0.05 (0.049 < 0.05) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,030 > 1,684). Dengan demikian Komunikasi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Tanah Datar. Dengan kata lain hipotesis yang telah diajukan dapat diterima pada $\alpha = 0.05$.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Tanah Datar. Artinya, tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan dijelaskan oleh kompensasi, dimana kompensasi yang dijelaskan dalam penelitian ini menyangkut gaji atau upah, insentif, tunjangan, bonus, dan fasilitas. Besarnya pengaruh kompensasi secara langsung terhadap motivasi kerja adalah sebesar 76,0%. Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan motivasi kerja, maka perusahaan perlu memperhatikan besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan, sehingga nilai kompensasi harus dijadikan bahan pertimbangan utama bagi perusahaan dalam menentukan berbagai kebijakan demi terciptanya motivasi kerja yang lebih baik.

Temuan ini diperkuat dengan pernyataan Robbins (2001:122), yang menyatakan bahwa kompensasi berdasarkan keterampilan adalah sesuai dengan teori ERG (*Existance, Related and Growth theory*) dari Alderfer, sebab sistem pembayaran ini dapat mendorong

karyawan untuk belajar, meningkatkan keterampilannya dan memelihara keterampilannya. Hal ini dapat diartikan, bahwa bagi karyawan yang ingin memenuhi kebutuhannya dengan lebih baik, maka pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan akan menjadi pendorong baginya untuk lebih meningkatkan keterampilan, agar memperoleh kompensasi yang lebih tinggi, sehingga kebutuhannya dapat terpenuhi. Serta diperkuat oleh “Teori Motivasi Prstasi Mc. Clelland” Mc. Clelland (1978:97) teori berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energy potensial, energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena dorong oleh tiga hal : salah satunya Nilai Insentif ,Nilai Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerja agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya Menurut Scheler dan Jackson (1999:172) dalam Muljani (2002:112) kompesasi dapat digunakan untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas atau mencapai tingkat kinerja yang tinggi, dengan adanya program kompensasi yang adil karyawan akan merasa puas.

3. Pengaruh Komunikasi kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan analisis yang telah dihitung diperoleh nilai sig. sebesar 0.000, nilai sig. lebih kecil dai alpha 0.05 (0.002 < 0.05) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,258 > 1,684). Dengan demikian Komunikasi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Tanah Datar. Dengan kata lain hipotesis yang telah diajukan dapat diterima pada $\alpha = 0.05$.

Dalam suatu instansi atau kantor komunikasi kepemimpinan merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja suatu organisasi. Hal ini dapat dipahami sebab komunikasi kepemimpinan yang tidak baik

mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik antar pegawai dengan pimpinan, dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerja sama dan kepuasan kerja. Oleh karena itu hubungan komunikasi yang terbuka harus diciptakan dalam organisasi.

Komunikasi kepemimpinan ini merupakan bentuk komunikasi yang terjadi dari atas ke bawah dan sebaliknya. Artinya komunikasi yang disampaikan pimpinan kepada bawahan, dan dari bawahan kepada pimpinan secara timbal balik.

Fungsi komunikasi kepemimpinan digunakan pimpinan untuk:

1. Melaksanakan kebijaksanaan, prosedur kerja, peraturan, instruksi, mengenai pelaksanaan kerja bawahan.
2. Menyampaikan pengarahan doktrinasi, evaluasi, teguran.
3. Memberikan informasi mengenai tujuan organisasi, kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasi, insentif.

Seorang pimpinan harus lebih memperhatikan komunikasi dengan bawahannya, dan memahami cara-cara mengambil kebijaksanaan, terhadap bawahannya. Keberhasilan organisasi dilandasi oleh perencanaan yang tepat, dan seorang pimpinan organisasi yang memiliki jiwa kepemimpinan. Kedua hal tersebut merupakan modal utama untuk kemajuan organisasi yang dipimpinnya.

Fungsi komunikasi kepemimpinan ke atas digunakan untuk:

1. Memberikan pengertian mengenai laporan prestasi kerja, saran, usulan, opini, permohonan bantuan, dan keluhan.
2. Memperoleh informasi dari bawahan mengenai kegiatan dan pelaksanaan pekerjaan bawahan dari tingkat yang lebih rendah.

Bawahan tentulah berharap agar ide, saran, pendapat, tanggapan maupun kritiknya dapat diterima dengan lapang dada, dan hati terbuka oleh pimpinan.

Hughes (2012;264) menjelaskan bahwa studi menunjukan pemimpin yang baik mengomunikasikan perasaan dan ide-ide, aktif mengumpulkan ide yang baru dari orang lain dan mengartikulasikan argument, membela kedudukan dan membujuk orang lain dengan efektif. Tampaknya hal yang sama dapat dikatakan dari pengikut yang baik, meskipun masih sedikit penelitian yang mengarah pada pernyataan itu. Kualitas komunikasi pemimpin berhubungan positif dengan kepuasan bawahan serta dengan produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan analisis yang telah dihitung diperoleh nilai sig. sebesar 0.000, nilai sig. lebih kecil dari alpha 0.05 ($0.06 < 0.05$) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,895 > 1,684$). Dengan demikian Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Tanah Datar. Dengan kata lain hipotesis yang telah diajukan dapat diterima pada $\alpha = 0.05$.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Tanah Datar. Artinya, tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan dijelaskan oleh kompensasi, dimana kompensasi yang dijelaskan dalam penelitian ini menyangkut gaji atau upah, insentif, tunjangan, bonus, dan fasilitas. Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan kepuasan kerja, maka perusahaan perlu memperhatikan besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan, sehingga nilai kompensasi harus dijadikan bahan pertimbangan utama bagi instansi dalam menentukan berbagai kebijakan demi terciptanya motivasi kerja yang lebih baik.

Agar pemberian kompensasi dapat berjalan sesuai dengan harapan dari perusahaan maka dalam pemberian kompensasi perlu diperhatikan tujuannya seperti yang dikatakan oleh Menurut Robbins (2001:122), kompensasi berdasarkan keterampilan adalah sesuai dengan teori ERG (*Existence, Related and Growth theory*) dari Alderfer, sebab sistem pembayaran ini dapat mendorong karyawan untuk belajar, meningkatkan keterampilannya dan memelihara keterampilannya. Hal ini dapat diartikan, bahwa bagi karyawan yang ingin memenuhi kebutuhannya dengan lebih baik, maka pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan akan menjadi pendorong baginya untuk lebih meningkatkan keterampilan, agar memperoleh kompensasi yang lebih tinggi, sehingga kebutuhannya dapat terpenuhi.

Serta menurut Hasibuan (2002:151) dalam Dito (2010:15) pemberian kompensasi merupakan balas jasa sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

5. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan analisis yang telah dihitung diperoleh nilai sig. sebesar 0.030, nilai sig. lebih kecil dari alpha 0.05 ($0.03 < 0.05$) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,248 > 1,684$). Dengan demikian Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Tanah Datar. Dengan kata lain hipotesis yang telah diajukan dapat diterima pada $\alpha = 0.05$.

Temuan ini didukung oleh pernyataan Terry dalam Hasibuan (2003:145), menjelaskan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Pengertian motivasi yang dikemukakan

Terry tersebut lebih bersifat internal, karena faktor pendorong itu munculnya dari dalam diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan. Faktor itu bisa berupa kebutuhan, keinginan, hasrat yang ada pada diri manusia.

Menurut Mc.Clelland dalam Hasibuan (2003:162) kebutuhan menjadi motif seseorang dibagi menjadi tiga kebutuhan:

- a) Kebutuhan akan prestasi (*need for Achievement = n Ach*).
- b) Kebutuhan akan Afiliasi (*need for Affiliation = n Af*) :
 1. Kebutuhan akan diterima oleh orang lain dilingkungan tempat tinggal dan tempat kerja (*sense of belonging*).
 2. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap orang merasa dirinya penting (*sense of importance*).
 3. Kebutuhan akan persaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
 4. Kebutuhan akan persaan ikut serta (*sense of participation*).
- c) Kebutuhan akan Kekuasaan (*need of power*).

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh komunikasi kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Tanah Datar, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tanah Datar. Hal ini berarti semakin baik komunikasi kepemimpinan maka motivasi kerja pegawai akan meningkat.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tanah Datar. Hal ini berarti kompensasi yang adil akan meningkatkan motivasi kerja pegawai.
3. Komunikasi Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tanah Datar. Artinya semakin baik Komunikasi kepemimpinan maka akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja pegawai.
4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tanah Datar. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompensasi, maka akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja pegawai.
5. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tanah Datar. Semakin meningkat motivasi kerja pegawai maka kepuasan kerja pegawai juga akan semakin meningkat.
6. Komunikasi Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja masing-masing secara linier memiliki hubungan dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka untuk meningkatkan kepuasan kerja Pegawai

Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tanah Datar, dapat disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Meningkatkan Komunikasi Kepemimpinan dengan cara:
 - a. Melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan terutama yang menyangkut dengan pelaksanaan pekerjaan.
 - b. Membangun komunikasi dua arah dengan cara lebih terbuka terhadap masukan, saran dan kritik pegawai baik secara formal melalui rapat-rapat maupun melalui pertemuan informal.
2. Meningkatkan keadilan kompensasi pegawai melalui:
 - a. Meninjau kembali sistem pemberian tambahan penghasilan, lebih adil didasarkan kepada beban kerja dan tanggung jawab yang diemban pegawai, karena sistem penggajian telah ditetapkan oleh negara.
 - b. Fleksibilitas lebih diutamakan jika menyeleksi pengajuan pembiayaan kepada bank oleh pegawai, jangan terlalu ketat mengingat kebutuhan pegawai berbeda-beda.
 - c. Meninjau kembali sistem pemberian uang makan yang diterima pegawai.
 - d. Mengganti biaya transportasi atau biaya bahan bakar minyak kepada pegawai yang melaksanakan perjalanan dinas luar.
 - e. Memperhatikan kembali sistem asuransi kesehatan pegawai.
 - f. Melaksanakan program pertemuan informal melalui karyawisata atau acara kekeluargaan.
3. Meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan cara:
 - a. Lebih memperhatikan keseimbangan beban kerja antara pekerjaan lapangan dan pekerjaan yang lebih mengutamakan intelektualisas.
 - b. Memberikan penghargaan (kompensasi tidak langsung) kepada pegawai yang bekerja tepat waktu dalam rangka menanamkan rasa tanggungjawab dan percaya diri pegawai mengingat sebahagian tugas dilakukan di luar ruangan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada: University.
- Anwar, S., 2007, *Metode penelitian*, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Deborah J. Barrett, Ph. D, 2006. *Leadership Communication: A communication Approach for Senior-Level Managers*. Texas: Rice University Huston.
- Hasibuan. Melayu. SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Idris, 2013. *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif Dengan Program SPSS*". Padang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

- Kartono, 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mondy . 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nawawi Hadari, 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Pres.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Andi Offset,. Yogyakarta.
- Rivai Veithazal, 2009. *Kepemimpinan dalam Perilaku Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins. Stephen P. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada Buku Kedua.
- Robbins. Stephen P. 2001. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada Buku Kedua.
- Sondang P. Siagian. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Soedjono, 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi – Universitas Kristen Petra*.
- Sunyoto Danang, 2012. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Supriyono Fx, 2013, *Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi dalam Organisasi*, Airlangga Jakarta.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Usman, Husaini. 2010. *Manajemen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wirawan, 2008. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat