

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDAPATAN
PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASSET DAERAH
(DPPKAD) KABUPATEN LIMA PULUH KOTA**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Program Studi
Ilmu Administrasi Negara Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Publik*



**FEBRI NOSA
NIM / TM : 97289/2009**

**PROGRAM STUDI
ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**JURUSAN ILMU SOSIAL POLITIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja
Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan
Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Lima Puluh Kota

Nama : Febri Nosa
TM/NIM : 2009/97289
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Sosial Politik
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 3 Mei 2013

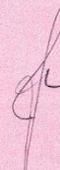
Disetujui oleh:

Pembimbing I



Prof.Drs. Dasman Lanin, M.Pd, Ph.D
Nip. 19570416 198602 1 001

Pembimbing II



Junaidi Indrawadi, S.Pd, M.Pd
Nip. 19750601 200604 1 001

PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Negeri Padang

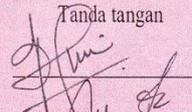
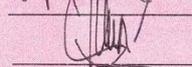
Pada hari, Selasa tanggal 7 Mei 2013 pukul 13.00 s/d 15.00 wib

Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas
Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD)
Kabupaten Lima Puluh Kota

Nama : Febri Nosa
TM/NIM : 2009/97289
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Sosial Politik
Fakultas : Ilmu Sosial

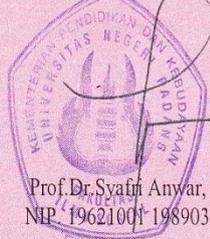
Padang, 7 Mei 2013

Tim Penguji

	Nama	Tanda tangan
Ketua	: Prof.Drs. Dasman Lanin, M.Pd, Ph.D	
Sekretaris	: Junaidi Indrawadi, S.Pd, M.Pd	
Anggota	: Drs.Syamsir, M.Si, Ph.D	
Anggota	: Zikri Alhadi, S.IP, M.A	

Mengesahkan:

Dekan FIS UNP



Prof. Dr. Syarif Anwar, M.Pd
NIP. 19621001 198903 1 002

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Febri Nosa

TM/NIM : 2009/97289

Tempat/Tanggal Lahir : Payakumbuh, 22 Februari 1991

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul: Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Lima Puluh Kota adalah benar merupakan karya asli saya, kecuali kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan dalam skripsi ini sepenuhnya merupakan tanggung jawab saya sebagai penulisnya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang, 8 Mei 2013

Yang Membuat Pernyataan



FEBRI NOSA
97289/2009

ABSTRAK

FEBRI NOSA : 97289/2009 Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Lima Puluh Kota

Komunikasi merupakan kegiatan yang pokok dalam kegiatan organisasi. Komunikasi yang lancar dengan seluruh anggota organisasi dapat menciptakan hubungan yang baik satu sama lain. Selain itu, juga dapat saling bertukar pesan, saling berbagi informasi yang bermanfaat untuk mencapai tujuan organisasi. Dan juga anggota organisasi dapat melakukan interaksi sesamanya. Sehingga melalui komunikasi yang lancar dengan sesama anggota organisasi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di DPPKAD Kabupaten Lima Puluh Kota.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai DPPKAD Kabupaten Lima Puluh Kota yang berjumlah 76 orang. Pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 64 orang. Jenis data adalah data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui penyebaran angket dan studi dokumentasi. Data yang terkumpul tersebut dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. dengan bantuan program SPSS (*statistic product service solution*) versi 16.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 26,3%. Sedangkan jika dilihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri, maka komunikasi vertikal berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 21,8%. Sementara komunikasi horizontal berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 13,8%. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN LIMA PULUH KOTA”**.

Shalawat beriring salam penulis hadiahkan buat Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari alam jahiliyah kepada alam dengan ilmu pengetahuan yang canggih dan modern seperti sekarang ini.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk melengkapi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu-ilmu Sosial Universitas Negeri Padang. Selama penulisan skripsi ini penulis banyak memperoleh bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan rasa penghargaan dan ucapan terimakasih yang setulusnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Syafri Anwar, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Drs. M. Fachri Adnan, M.Si, Ph.D selaku Ketua Jurusan Ilmu Sosial Politik.

3. Ibu Henni Muchtar, S.H, M.Hum selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Sosial Politik.
4. Bapak Drs. Syamsir, M.Si, Pd.D selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara.
5. Bapak Prof. Dasman Lanin, M.Pd, Ph.D selaku Pembimbing I yang telah membimbing dan membantu penulis dalam penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Bapak Junaidi Indrawadi, S.Pd, M.Pd selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, informasi, dan arahan kepada penulis selama menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
7. Bapak Drs. Syamsir, M.Si, Ph.D dan Bapak Zikri Alhadi S.IP, M.A selaku tim penguji.
8. Ibu Dra. Aina, M.Pd selaku Pembimbing Akademik yang selalu memperhatikan progres akademik penulis selama perkuliahan.
9. Bapak dan Ibu Dosen dan pegawai di program studi Ilmu administrasi Negara sebagai inspirasi penulis menjadi manusia yang memiliki ilmu yang baik dan yang bernilai.
10. Bapak Muhammad Igbal dan Bapak Slamet Pramono serta semua pegawai DPPKAD yang telah membantu dan memberikan penulis kesempatan untuk dapat melakukan penelitian di DPPKAD Kabupaten Lima Puluh Kota.
11. Teristimewa buat kedua orang tuaku tercinta : Ayahanda Syafnilwan dan Ibunda Ernofia serta kakak dan adik-adikku Devi Nilvia S.Kom, Khurryani, dan Rijal Mubarak serta seluruh keluarga yang telah memberikan doa, dorongan dan semangat untuk terus menjadi anak yang berprestasi dan dengan

doa, semangat, serta dorongan itulah penulis dapat menyelesaikan perkuliahan ini.

12. My boyfriend Andre, terima kasih yang telah memberikan doa, dorongan dan semangat serta selalu menemani pada saat penulis ujian Seminar dan Ujian Akhir.

13. Rekan-rekan Administrasi Negara angkatan 2009, Meria Sefli Putri, Siska Putri, dan rekan-rekan lain yang tidak bisa penulis ungkapkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

14. Serta semua teman-temanku yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi materi maupun teknik penulisan sebuah karya ilmiah. Untuk itu saran dan kritikan sangat diharapkan untuk kesempurnaan di masa yang akan datang. Semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Mei 2013

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Hipotesis	9
F. Tujuan Penelitian	10
G. Manfaat Penelitian	11

BAB II KAJIAN TEORI

A. Kajian Teoritis	8
1. Komunikasi Organisasi	8
a. Pengertian Komunikasi Organisasi.....	12
b. Fungsi Komunikasi dalam Organisasi	13
c. Jaringan Komunikasi Organisasi	17
d. Pengukuran Komunikasi Organisasi.....	23
2. Kepuasan Kerja	25
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	25
b. Teori Kepuasan Kerja	28
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	31
d. Pengukuran Kepuasan Kerja.....	25

B. Kerangka Konseptual	40
------------------------------	----

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	42
B. Variabel dan Indikator Penelitian	42
C. Lokasi Penelitian	44
D. Populasi dan Sampel.....	44
E. Jenis dan Sumber Data	46
F. Teknik Pengumpulan Data	47
G. Instrumen Penelitian	47
H. Uji Coba Instrumen Penelitian.....	48
I. Teknik Analisis Data	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum	58
1. Gambaran Umum DPPKAD.....	58
2. Struktur Organisasi DPPKAD	60
B. Temuan Khusus	66
1. Analisis Pengaruh Komunikasi Vertikal terhadap Kepuasan Kerja	66
2. Analisis Pengaruh Komunikasi Horizontal terhadap Kepuasan Kerja	75
3. Pengaruh Komunikasi Vertikal dan Horizontal terhadap Kepuasan Kerja.....	78
C. Pembahasan	83

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	87
B. Saran	88

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Indikator Kinerja Pada DPPKAD Kabupaten Lima Puluh Kota	6
Tabel 3.1 Jumlah Pegawai Pada DPPKAD Kabupaten Lima Puluh Kota	44
Table 3.2 Skala Ukur Instrumen Penelitian	47
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Komunikasi Vertikal	49
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Komunikasi Horizontal	50
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	50
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	52
Tabel 4.1 Hasil Pengujian Multikolinieritas	68
Table 4.2 Linearitas Komunikasi Vertikal dan Komunikasi Horizontal.....	70
Tabel 4.3 Hasil Koefisien Determinasi (R) Komunikasi Vertikal	72
Tabel 4.4 Hasil Uji F.....	73
Table 4.5 Koefisien Pengaruh Komunikasi Vertikal terhadap Kepuasan Kerja.....	74
Tabel 4.6 Hasil Koefisien Determinasi (R) Komunikasi Horizontal	75
Tabel 4.7 Hasil Uji F.....	76
Table 4.8 Koefisien Pengaruh Komunikasi Horizontal terhadap Kepuasan Kerja.....	77
Tabel 4.9 Hasil Koefisien Determinasi (R) Komunikasi Vertikal dan Horizontal.....	78
Tabel 4.10 Hasil Uji F.....	79
Table 4.11 Koefisien Pengaruh Komunikasi Vertikal dan Horizontal terhadap Kepuasan Kerja.....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Komunikasi ke bawah (<i>Downward Communication</i>).....	28
Gambar 2.2 Komunikasi ke atas (<i>Upward Communication</i>).....	50
Gambar 2.3 Komunikasi Horizontal	51
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual	54
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	67
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	69
Gambar 4.3 Keadaan Linearitas Komunikasi Vertikal dan Horizontal terhadap kepuasan kerja	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Penelitian

Lampiran 2. Struktur Organisasi DPPKAD

Lampiran 3. Conten Validity

Lampiran 4. Angket Uji Coba

Lampiran 5. Tabulasi Uji Angket

Lampiran 6. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Lampiran 7. Angket Penelitian

Lampiran 8. Tabulasi Data Penelitian

Lampiran 9. Hasil Uji Regresi Berganda

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Komunikasi merupakan kegiatan yang pokok dalam kegiatan organisasi. Dengan komunikasi seluruh anggota organisasi dapat berhubungan satu sama lain. Mereka dapat saling bertukar pesan, saling berbagi informasi yang bermanfaat untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu anggota organisasi dapat melakukan interaksi sesamanya. Dengan kata lain, tidak ada anggota organisasi yang tidak terlibat dalam komunikasi.

Oleh karena itu, dalam melaksanakan kegiatan organisasi sehari-hari, komunikasi organisasi memegang peranan yang sangat penting, karena dengan adanya komunikasi organisasi dapat mengarahkan, mengkoordinir, dan mengawasi kegiatan anggota-anggota dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Arni Muhammad (2009: 24) mengemukakan “organisasi sebagai suatu sistem hubungan yang terstruktur dan mengkoordinir usaha kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu juga memerlukan komunikasi yaitu komunikasi organisasi”. Dengan demikian tanpa adanya komunikasi organisasi dalam suatu organisasi tersebut maka tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Katz dan Khan (Miftah Thoha 2007 : 185) menegaskan bahwa “komunikasi adalah proses sosial yang mempunyai relevansi terluas dalam memfungsikan setiap kelompok, organisasi atau masyarakat”. Oleh sebab itu komunikasi

organisasi harus berlangsung terus-menerus bila tujuan organisasi hendak dicapai dengan efisien.

Zelko dan Dance (Arni Muhammad 2009: 66) mengatakan bahwa “komunikasi organisasi adalah suatu sistem yang saling tergantung yang mencakup komunikasi internal dan komunikasi eksternal”. Sebagai suatu sistem komunikasi yang saling tergantung dengan komponen organisasi yang lain. Apabila sistem komunikasi terganggu maka komponen organisasi yang lain akan terganggu pula, dalam pencapaian tujuan organisasi. Komunikasi internal yang dimaksudkan disini adalah komunikasi dalam organisasi itu sendiri yaitu komunikasi kepada anggota (bawahan), komunikasi kepada pimpinan dan komunikasi sesama anggota organisasi yang mempunyai kedudukan yang sama dalam organisasi. Sedangkan komunikasi eksternal yang dimaksud adalah komunikasi yang dilakukan di luar organisasi.

Komunikasi yang terjadi didalam organisasi tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai yang terlibat dalam organisasi tersebut. Menurut Gilmer yang dikutip oleh Edi Sutrisno (2011:77) menyatakan bahwa kepuasan kerja ini dipengaruhi oleh insentif yang diberikan, kondisi tempat bekerja serta proses komunikasi dalam organisasi tersebut. Dengan adanya faktor tersebut akan mempengaruhi suasana kerja pegawai. Pegawai yang senang dengan suasana kerjanya ataupun kondisi tempat ia bekerja, maka pegawai tersebut akan mengatakan puas dengan pekerjaannya. Dengan tercapainya kepuasan kerja pegawai dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik sesuai dengan yang diharapkan sehingga tujuan dan target organisasi dapat tercapai.

Effendy (2009: 116) mengatakan bahwa lancar atau tidaknya pekerjaan ditentukan oleh komunikasi pimpinan terhadap bawahan atau kelompoknya. Arni Muhammad (2009: 88) juga menegaskan dengan kata lain bahwa ketidakpuasan kerja ini berhubungan dengan masalah komunikasi. Ini berarti bahwa teknik komunikasi yang digunakan pimpinan terhadap bawahannya sangat mempengaruhi suasana kerja di dalam organisasi. Disamping itu, dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi sangat diperlukan partisipasi aktif dari anggota organisasi. Untuk menimbulkan partisipasi aktif ini dapat dilakukan melalui ajakan maupun perintah. Dalam hal ini pimpinan dan bawahan harus dapat berkomunikasi dengan baik, karena cara pimpinan mengkomunikasikan tugas yang harus dikerjakan oleh bawahannya dapat mempengaruhi kepuasan kerja bawahannya tersebut begitu juga sebaliknya.

Dengan demikian, komunikasi vertikal maupun horizontal di dalam organisasi tersebut harus dapat berjalan dengan baik karena komunikasi tersebut dapat menimbulkan kepuasan. Sehingga anggota organisasi bergairah dan bersemangat dalam bekerja. Dalam hal ini, juga akan berlaku pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Lima Puluh Kota sebagai salah satu bagian dari pemerintahan Kabupaten Lima Puluh Kota yang menjalankan tugas pokok pemerintahan diantaranya melaksanakan urusan rumah tangga pemerintah daerah dalam bidang pengelolaan keuangan dan asset daerah, melaksanakan kebijakan terkait dengan pengelolaan keuangan daerah dan melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh Bupati menyangkut pengelolaan keuangan daerah.

Penjelasan di atas menggambarkan betapa pentingnya peran DPPKAD Kabupaten Lima Puluh Kota dalam hal pengelolaan keuangan daerah agar terciptanya transparansi dalam pengelolaan keuangan tersebut. Hal ini jelas menuntut pengelolaan yang profesional, informasi harus tersebar secara merata pada setiap unit atau bagian melalui komunikasi terutama komunikasi formal. Sebab tanpa adanya komunikasi formal pada organisasi yang terdiri dari komunikasi vertikal dan horizontal yang berjalan dengan baik tidak mungkin kegiatan operasional dapat dilaksanakan. Komunikasi vertikal yang berlangsung baik dari atasan kepada bawahan maupun dari bawahan kepada atasan begitu juga dengan komunikasi horizontal dilakukan secara lisan maupun tertulis.

Berdasarkan observasi yang telah penulis lakukan pada DPPKAD Kabupaten Lima Puluh Kota, komunikasi vertikal pada DPPKAD Kabupaten Lima Puluh Kota ini sering menggunakan komunikasi secara tertulis. Dimana komunikasi vertikal dari atasan kepada bawahan yang secara tertulis tersebut pada DPPKAD Kabupaten Lima Puluh Kota ini disampaikan melalui lembaran disposisi, instruksi pekerjaan maupun surat perintah tugas. Sedangkan dari bawahan kepada atasan disampaikan melalui lembaran telaahan staf dan informasi staf. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan pada tanggal 25 Februari 2013 di bagian Sekretariat, Bapak Muhammad Iqbal menjelaskan komunikasi vertikal yang dilakukan secara vertikal ini sering mengakibatkan informasi yang dipahami oleh bawahan berbeda dengan yang dimaksudkan oleh atasan begitu juga sebaliknya. Oleh karena itu, terjadinya salah pengertian (*miscommunication*) pada atasan dan bawahan maupun bawahan kepada atasan. Dengan kondisi tersebut

dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan bagi pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan karena terjadinya ketidaksamaan makna yang terjadi dalam komunikasi vertikal ini.

Selain itu, berdasarkan wawancara yang penulis lakukan pada tanggal 1 Maret 2013 dengan Bapak Slamet Pramono di Bagian Pendapatan menjelaskan bahwa kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan maupun sebaliknya. Hal ini disebabkan karena atasan bersifat otokratis yang cenderung banyak memberikan perintah dan cara penyampaiannya kurang tepat.

Disamping itu, dalam komunikasi horizontal terhalang karena adanya rasa kecemburuan antar sesama rekan kerja. Dimana pegawai yang ada pada bagian dan kedudukan yang sama merasa bahwa mereka bersaing untuk mendapatkan perhatian dari atasan maupun posisi baru sehingga sesama rekan kerja tersebut berupaya membatasi jumlah informasi yang dibagikan kepada sesama rekan kerjanya. Dengan adanya rasa yang demikian dapat menimbulkan rasa ketidaknyamanan pada saat bekerja dan komunikasi vertikal yang sering menggunakan komunikasi secara tertulis tersebut sehingga berdampak terhadap capaian kinerja pegawai pada tahun 2011. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini:

**Tabel 1.1. Indikator Kinerja Pegawai pada DPPKAD
Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2011**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja (%)
1	Meningkatnya kualitas sistem informasi untuk percepatan proses penganggaran, pelaksanaan, penatausahaan dan pertanggungjawaban keuangan daerah	Persentase penerapan SIPKD dalam pengelolaan keuangan daerah	86,7
		Persentase informasi keuangan daerah yang dapat diakses	76,6
2	Terpenuhinya kebutuhan prasarana dan sarana penunjang pengelolaan keuangan daerah yang memadai.	Tingkat ketersediaan sarana pengelolaan keuangan	100
3	Meningkatnya kualitas sumber daya aparatur pengelola keuangan daerah	Tingkat kinerja aparatur	50,6
4	Meningkatnya kemandirian keuangan daerah	Rasio PAD terhadap pendapatan daerah	71,9
5	Terwujudnya pengelolaan asset daerah secara professional	Persentase tingkat akurasi hasil inventarisasi asset Pemda	100
6	Terwujudnya penganggaran, pelaksanaan dan penatausahaan keuangan daerah yang cepat, tepat dan akurat.	Persentase pengelolaan keuangan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku	74,2
7	Terwujudnya pertanggungjawaban keuangan daerah yang transparan dan akuntable	Tingkat kepatuhan pertanggungjawaban keuangan sesuai ketentuan yang berlaku	100

Sumber : Pengukuran Kinerja Tingkat Satuan Kerja Perangkat Daerah DPPKAD Kabupaten Lima Puluh Kota pada Tahun 2012

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa kinerja pegawai masih kurang.

Terlihat hanya tiga indikator yang kinerjanya mencapai 100% dan selebihnya kinerja pegawai belum tercapai. Hal ini berarti dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja pegawai masih rendah, karena kepuasan berhubungan dengan kinerja. Puas

atau tidak puasny pegawai dalam melakukan pekerjaan tercermin dari hasil kerjanya.

Dengan keadaan-keadaan yang dikemukakan diatas, jelas bahwa komunikasi organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi dan tidak dapat diabaikan begitu saja karena dapat memberikan dampak lain pada kegiatan-kegiatan lainnya di dalam suatu organisasi. Mengingat pentingnya peranan komunikasi karena akan berdampak juga terhadap kepuasan kerja pegawai maka penulis ingin mengetahui lebih jauh dengan melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (DPPKAD) Di Kabupaten Lima Puluh Kota”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. DPPKAD Kabupaten Lima Puluh Kota yang sering menggunakan komunikasi secara tertulis terutama pada komunikasi vertikal menyebabkan *miscommunication* antara atasan dan bawahan maupun sebaliknya.
2. Atasan bersifat otokratis yang cenderung banyak memberikan perintah dan cara penyampiannya kurang tepat.

3. Rasa kecemburuan antar sesama rekan kerja pada bagian dan kedudukan yang sama sehingga membatasi jumlah informasi yang dibagikan kepada sesama rekan kerja.
4. Masih rendahnya kepuasan kerja pegawai yang terlihat dari capaian kinerja pegawai masih kurang.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dan mengingat kemampuan penulis yang terbatas maka yang menjadi batasan masalahnya adalah pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. Komunikasi organisasi disini dibatasi hanya pada komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi vertikal dalam komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada DPPKAD Kabupaten Lima Puluh Kota?
2. Apakah komunikasi horizontal dalam komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada DPPKAD Kabupaten Lima Puluh Kota?

3. Apakah komunikasi organisasi baik komunikasi vertikal maupun komunikasi horizontal secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada DPPKAD Kabupaten Lima Puluh Kota?

E. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

Hipotesis Alternatif :

1. Ha: Komunikasi vertikal dalam komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada DPPKAD Kabupaten Lima Puluh Kota.
2. Ha: Komunikasi horizontal dalam komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada DPPKAD Kabupaten Lima Puluh Kota.
3. Ha: komunikasi organisasi baik komunikasi vertikal maupun komunikasi horizontal secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada DPPKAD Kabupaten Lima Puluh Kota

Hipotesis Nol :

1. H0: Komunikasi vertikal dalam komunikasi organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada DPPKAD Kabupaten Lima Puluh Kota..

2. H0: Komunikasi horizontal dalam komunikasi organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada DPPKAD Kabupaten Lima Puluh Kota.
3. H0: komunikasi organisasi baik komunikasi vertikal maupun komunikasi horizontal secara bersama tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada DPPKAD Kabupaten Lima Puluh Kota

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi vertikal dalam komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada DPPKAD Kabupaten Lima Puluh Kota.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi horizontal dalam komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada DPPKAD Kabupaten Lima Puluh Kota
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi baik komunikasi vertikal maupun komunikasi horizontal secara bersama terhadap kepuasan kerja pegawai pada DPPKAD Kabupaten Lima Puluh Kota.

G. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan perilaku organisasi.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi DPPKAD Kabupaten Lima Puluh Kota dalam menciptakan komunikasi organisasi yang efektif sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, sebagai referensi untuk sipembaca dan perbandingan bagi peneliti selanjutnya, serta bagi penulis sendiri untuk memenuhi persyaratan meraih gelar Sarjana pada Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.