

**PENGARUH PENGAWASAN PIMPINAN DAN KOMUNIKASI
INTERPERSONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KOTA SAWAHLUNTO**

DRAFT SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan Ekonomi (S.Pd) pada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang*



Oleh:
RIMA DONITA
NIM. 2006/73714

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2011**

LEMBARAN PENGESAHAN

**PENGARUH PENGAWASAN PIMPINAN DAN KOMUNIKASI
INTERPERSONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA SAWAHLUNTO**

Nama : Rima Donita
Bp/Nim : 2006/73714
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Konsentrasi : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi

Padang, 4 Agustus 2011

Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Sri Ulfa Sentosa, MS
NIP. 19610502 198601 2 001

Rini Sarianti, SE, M.Si
NIP.19710522 200003 2 001

Mengetahui:

Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi,

Drs. Syamwil, M.Pd
NIP.19470520 197302 1 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

**Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Pendidikan Ekonomi Keahlian Administrasi Perkantoran
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang**

**Judul : PENGARUH PENGAWASAN PIMPINAN DAN
KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KOTA
SAWAHLUNTO**

Nama : Rima Donita
BP/NIM : 2006/73714
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, 04 Agustus 2011

Tim Penguji

No. Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Dr. Sri Ulfa Sentosa, MS	_____
2. Sekretaris	: Rini Sarianti, SE, M.Si	_____
3. Anggota	: Prof. Dr. H. Bustari Muchtar	_____
3. Anggota	: Drs. Zulfahmi, Dip. IT	_____

ABSTRAK

Rima Donita (2006/73714) Pengaruh Pengawasan Pimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto. Skripsi. Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang, 2011. Dibawah Bimbingan: Ibu Dr. Sri Ulfa Sentosa, MS dan Ibu Rini Sarianti, SE, M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis sejauhmana (1) Pengaruh pengawasan pimpinan terhadap kepuasan kerja, (2) Pengaruh pengawasan pimpinan terhadap komunikasi interpersonal dan (3) Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap Kepuasan Kerja

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dan kausatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto yang berjumlah 87 orang. Teknik penarikan sampel adalah *Propotional Stratified Random Sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 45 orang. Teknik analisis data adalah analisis deskriptif, Uji Analisis Prasyarat: Uji Normalitas dan Uji Homogenitas, Analisis Jalur, dan Uji hipotesis dengan menggunakan Uji t dan Uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh yang signifikan positif dari pengawasan pimpinan terhadap kepuasan kerja dengan tingkat sig $0,045 < \alpha = 0,05$, $t_{hitung} = 2,025 > t_{tabel} = 1,682$ dan koefisien jalur 0,285 serta besarnya pengaruh langsung 8,1%. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan positif dari pengawasan pimpinan terhadap komunikasi interpersonal dengan tingkat sig $0,049 < \alpha = 0,05$, $t_{hitung} = 2,023 > t_{tabel} = 1,682$ dan koefisien jalur 0,295 serta besarnya pengaruh tidak langsung 2,75 %. (3) Terdapat pengaruh yang signifikan positif dari komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja dengan tingkat sig $0,025 < \alpha = 0,05$; $t_{hitung} = 2,328 > t_{tabel} = 1,682$ dan koefisien jalur 0,327 serta besarnya pengaruh langsung 10,69%.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, disarankan kepada pimpinan untuk lebih memperbaiki pengawasan pimpinan menjadi lebih baik dari sebelumnya. Sehingga dapat meningkatkan komunikasi interpersonal antar sesama pegawai, yang nantinya juga akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

ABSTRAK

Rima Donita (2006/73714) Pengaruh Pengawasan Pimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto. Skripsi. Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang, 2011. Dibawah Bimbingan: Ibu Dr. Sri Ulfa Sentosa, MS dan Ibu Rini Sarianti, SE, M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis sejauhmana (1) Pengaruh pengawasan pimpinan terhadap kepuasan kerja, (2) Pengaruh pengawasan pimpinan terhadap komunikasi interpersonal dan (3) Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap Kepuasan Kerja

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dan kausatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto yang berjumlah 87 orang. Teknik penarikan sampel adalah *Propotional Stratified Random Sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 45 orang. Teknik analisis data adalah analisis deskriptif, Uji Analisis Prasyarat: Uji Normalitas dan Uji Homogenitas, Analisis Jalur, dan Uji hipotesis dengan menggunakan Uji t dan Uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh yang signifikan positif dari pengawasan pimpinan terhadap kepuasan kerja dengan tingkat sig $0,045 < \alpha = 0,05$, $t_{hitung} = 2,025 > t_{tabel} = 1,682$ dan koefisien jalur $0,285$ serta besarnya pengaruh langsung $8,1\%$. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan positif dari pengawasan pimpinan terhadap komunikasi interpersonal dengan tingkat sig $0,049 < \alpha = 0,05$, $t_{hitung} = 2,023 > t_{tabel} = 1,682$ dan koefisien jalur $0,295$ serta besarnya pengaruh tdak langsung $2,75 \%$. (3) Terdapat pengaruh yang signifikan positif dari komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja dengan tingkat sig $0,025 < \alpha = 0,05$; $t_{hitung} = 2,328 > t_{tabel} = 1,682$ dan koefisien jalur $0,327$ serta besarnya pengaruh langsung $10,69\%$.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, disarankan kepada pimpinan untuk lebih memperbaiki pengawasan pimpinan menjadi lebih baik dari sebelumnya. Sehingga dapat meningkatkan komunikasi interpersonal antar sesama pegawai, yang nantinya juga akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

KATA PENGANTAR

Bismillaahirrahmaanirrahiim,

Alhamdulillahirabbil'alamin, penulis mengucapkan syukur kepada-Mu Ya Allah atas segala rahmat, hidayah, karunia, rezki serta kesempatan yang telah Engkau berikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan Pimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto”**. Penyelesaian skripsi ini merupakan salah satu kewajiban penulis dalam menyelesaikan studi di Universitas Negeri Padang Program Studi Pendidikan Ekonomi dan untuk meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd). Sanjungan shalawat serta salam penulis hadiahkan kepada junjungan umat Islam sedunia, Nabi Besar Muhammad SAW atas keikhlasan dan pengorbanan Beliau dalam upaya pencerahan fikiran umat manusia kearah yang lebih mulia.

Rasa dan ucapan terima kasih yang mendalam kepada Ayahanda dan Ibunda tercinta, atas segala kasih sayang, cinta, pengorbanan dan dukungannya kepada penulis baik berupa moril maupun materil, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini, serta memberikan kebebasan yang bertanggung jawab kepada penulis dalam menjalani hidup dan mengejar cita-cita.

Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Dr. Sri Ulfa Sentosa, Ms sebagai pembimbing I dan Ibu Rini Sarianti, SE, M.Si sebagai pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga, dan fikiran serta kesabaran dalam

membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Kepada seluruh staf pengajar Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Padang yang selama ini telah memberikan bimbingan pendidikan kepada penulis sehingga penulis mendapatkan tambahan pengetahuan, wawasan dan keahlian serta mengubah pola pikir penulis ke pola pikir akademis. Pada kesempatan kali ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Yunia Wardi, Drs, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Drs. Syamwil, M.Pd selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi.
3. Bapak Prof. Dr. H. Bustari Muchtar dan Bapak Drs. Zulfahmi, Dip.IT selaku penguji.
4. Bapak dan Ibu Dosen Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama perkuliahan.
5. Bapak Kepala, Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto yang telah memberikan izin selama penelitian.
6. Pegawai Kantor Kementerian Agama yang telah membantu dalam pelaksanaan kegiatan penelitian
7. Teristimewa kepada Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah memberikan do'a dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

8. Rekan-rekan seperjuangan Program Studi Pendidikan Ekonomi angkatan 2006, rekan-rekan pada konsentrasi Administrasi Perkantoran 2006 serta,
9. Semua pihak yang telah membantu dalam proses perkuliahan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu segala kritikan dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan guna perbaikan penulis di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan penulis khususnya.

Padang, Agustus 2011

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	6
D. Perumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	
1. Kepuasan Kerja	8
a. Pengertian Kepuasan Kerja	8
b. Pentingnya Kepuasan Kerja.....	9
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	10
d. Indikator Kepuasan Kerja	11
2. Pengawasan	13
a. Pengertian Pengawasan	13
b. Tujuan dan Proses Pengawasan	15
c. Pengawasan yang Dilakukan Pimpinan	16
3. Komunikasi Interpersonal	18
a. Pengertian Komunikasi Interpersonal.....	18
b. Pentingnya Komunikasi Interpersonal.....	19
c. Tujuan Komunikasi Interpersonal	20
d. Efektifitas Komunikasi Interpersonal	21

e. Indikator Komunikasi Interpersonal	22
4. Pengaruh Pengawasan Pimpinan Terhadap Komunikasi Interpersonal.....	25
5. Pengaruh Pengawasan Pimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	26
6. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	27
B. Hasil Penelitian yang Relevan.....	28
C. Kerangka Konseptual	30
D. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	32
B. Tempat dan Waktu Penelitian	32
C. Populasi dan Sampel	32
D. Jenis dan Sumber Data	35
E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Variabel Penelitian	36
G. Defenisi Operasional	36
H. Instrumen Penelitian.....	38
I. Uji Coba Instrumen Penelitian	39
J. Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	50
B. Deografi Responden	50
C. Deskripsi Variabel Penelitian.....	56
D. Uji Analisis Prasyarat.....	61
E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	73
BAB V PENUTUP	
A. Simpulan.....	74
B. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN.....	79

DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
1. Tingkat Pendidikan Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto	3
2. Jumlah Sampel.....	35
3. Skala Likert	37
4. Kisi-kisi Angket Penelitian.....	38
5. Hasil Uji Validitas	40
6. Kriteria Besarnya Koefisien Reliabilitas	41
7. Hasil Uji Reliabilitas	41
8. Kategori TCR	43
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
10. Karakter Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	50
11 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	51
12 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja	52
13 Distribusi Frekuensi Variabel Pengawasan Pimpinan.....	55
14 Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi Interpersonal	58
15 Uji Normalitas One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test.....	61
16 Uji Homogenitas One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test	62
17 Nilai Pendugaan Koefisien Jalur Antara Variabel Pengawasan Terhadap Komunikasi Interpersonal (X_2) atau $X_2 = F(X_1)$	63
18 Analisis Varian Antara Variabel Pengawasan Pimpinan (X_1) dan Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap Kepuasan Kerja	65
19 Analisis Jalur Antara Variabel Pengawasan Pimpinan (X_1) dan Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).....	65
20 Rekapitulasi Pengaruh Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen.....	69

DAFTAR GAMBAR

Tabel	Hal
1. Kerangka Konseptual Pengaruh Pengawasan Pimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto	30
2. Hubungan dan Pengaruh Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen	45
3. Hubungan dan Pengaruh Variabel X_1 terhadap Variabel X_2	45
4. Hubungan dan Pengaruh Variabel X_1 dan X_2 terhadap Variabel Y ...	46
5. Sub Struktur 1	64
6. Sub Struktur 2	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Hal
1. Kisi-kisi Angket Penelitian	79
2. Angket Penelitian.....	80
3. Tabulasi Data Uji Coba Angket Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	83
4. Tabulasi Data Uji Coba Angket Variabel Pengawasan Pimpinan (X ₁)	85
5. Tabulasi Data Uji Coba Angket Variabel Komunikasi Interpersonal(X ₂)	86
6. Hasil Uji Coba Validitas dan Reliabilitas Variabel kepuasan Kerja (Y)	87
7. Hasil Uji Coba Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengawasan Pimpinan (X ₂)	89
8. Hasil Uji Coba Validitas dan Reliabilitas Komunikasi Interpersonal	91
9. Rekapitulasi Data Penelitian Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	93
10. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	94
11. Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	95
12. Rekapitulasi Data Penelitian Variabel Pengawasan Pimpinan (X ₁) ..	99
13. Deskripsi Data Variabel Pengawasan Pimpinan (X ₁).....	100
14. Distribusi Frekuensi Variabel Pengawasan Pimpinan (X ₁)	104
15. Rekapitulasi Data Penelitian Variabel Komunikasi Interpersonal (X ₂).....	105
16. Deskripsi Data Variabel Komunikasi Interpersonal (X ₂)	106
17. Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi Interpersonal (X ₂).....	111
18. Regression X1 = F(X1) Sub Struktur 1	112
19. Regression Y = F(X1,X2) Sub Struktur 2.....	113
20. Uji Normalitas.....	114
21. Uji Homogenitas	115
22. Nilai Uji F.....	116
23. Nilai Uji t	118
24. Surat Izin Penelitian dari Universitas Negeri Padang.....	120
25. Surat Izin Penelitian dari Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto.....	121

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang besar, pembangunan berlangsung sampai saat ini tidak hanya membangun fisik semata, tetapi juga non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam persaingan global pada saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat yang tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Tidak hanya itu dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri mempunyai peran yang sangat penting dalam suatu lembaga atau organisasi yang diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Berbagai lembaga atau organisasi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Persaingan di berbagai sektor membuat proses pengelolaan dan pemeliharaan manajemen organisasi untuk penciptaan sebuah sistem manajerial yang tangguh. Sumber daya yang dalam hal ini adalah pegawai pada sebuah lembaga atau organisasi akan berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kepuasan kerja yang mereka inginkan.

Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto yang merupakan salah satu lembaga pemerintah yang dibentuk dalam rangka memberikan berbagai bentuk pelayanan publik bagi masyarakat. Dalam memberikan berbagai pelayanan yang dibutuhkan masyarakat tersebut, pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto akan bekerja dengan lebih baik jika mereka telah merasa puas.

Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang selanjutnya diwujudkan dalam perbuatan dan tingkah laku dalam bekerja seperti perasaan senang, perasaan puas dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang mereka terima. Dari observasi awal yang penulis lakukan di Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto, penulis melihat bahwa pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto merasa belum puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Hal ini terlihat dari sikap pegawai yang kurang gembira terhadap pekerjaan yang yang diberikan pimpinan. Mereka menganggap pekerjaan yang diberikan tersebut sangat membosankan sehingga mereka sering menunda-nunda pekerjaan mereka. Mereka menganggap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan tersebut kurang menantang dan tidak bisa memuaskan mereka dalam mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki.

Kepuasan kerja merupakan pemenuhan kebutuhan psikologis dan fisiologis. Pemenuhan kebutuhan psikologis berhubungan dengan perilaku pimpinan dalam pelaksanaan pengawasan terhadap kegiatan yang

dilakukan pegawai. dari wawancara yang penulis lakukan dengan 41 pegawai dari masing masing seksi penulis memperoleh informasi bahwa sebagian besar pegawai belum merasa puas dengan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan mereka. Karena pimpinan jarang memeriksa, mengawasi dan menilai hasil pekerjaan mereka sehingga pegawai menjadi kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Selain itu pimpinan jarang menyampaikan hasil penilaiannya terhadap tugas yang telah dilaksanakan oleh pegawai, sehingga pegawai tidak mengetahui hasil kerja yang telah mereka laksanakan tersebut sudah sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya. Padahal saat pimpinan mengawasi akan terjadi komunikasi antara pegawai dengan pimpinannya. Pengawasan yang dilakukan dengan baik akan menciptakan komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawainya. Sehingga antara pimpinan dan pegawai terjadi hubungan yang harmonis dan terciptanya suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan.

Dilihat dari latar belakang pendidikannya, pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto memiliki jenis dan latar belakang yang bervariasi. Mulai dari SMA, Diploma, S1, dan S2

Tabel 1. Tingkat Pendidikan Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai	Persentase
1.	SMA	33	37,93
2.	Diploma	10	10,34
3.	S1	39	44,83
4.	S2	6	6,90
Jumlah		87	100

Sumber: Data Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto

Dari Tabel 2 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan Pegawai Kantor Kementerian Agama yang paling banyak adalah S1 yaitu sebanyak 39 orang pegawai (44,83 %). Dengan latar belakang pendidikan yang berbeda tersebut membuat tingkat pemahaman dan sudut pandang pegawai terhadap suatu permasalahan berbeda-beda, sehingga sering menimbulkan masalah komunikasi seperti kesalahpahaman dan salah persepsi.

Padahal dalam berkomunikasi yang baik harus terdapat persamaan, yaitu dengan tidak mempertegas dan melihat perbedaan walaupun dengan status yang berbeda dan tetap menghormati setiap perbedaan yang ada. Akan tetapi perbedaan pemahaman dan sudut pandang ini sering kali menimbulkan perbedaan pendapat yang memicu pertengkaran antar pegawai, karena setiap pegawai menganggap pendapat mereka yang paling benar. Pertengkaran inilah yang sering membuat pegawai merasa sakit hati dan tidak senang. Sehingga pegawai menjadi tidak betah dan tidak nyaman berada didalam kantor, karena pertengkaran membuat pegawai menjadi tidak saling bertegur sapa. Padahal terciptanya suasana kerja yang nyaman merupakan hal yang di inginkan pegawai untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Dari fenomena dan permasalahan diatas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan Pimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto”**.

B. Identifikasi Masalah

Sesuai dengan latar belakang diatas penulis dapat mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto merasa belum puas dengan pekerjaan yang mereka terima selama ini.
2. Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto merasa kurang gembira dengan pekerjaan yang yang diberikan oleh pimpinan.
3. Pimpinan Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto jarang memeriksa dan menilai hasil pekerjaan pegawainya.
4. Pengawasan yang dilakukan pimpinan di Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto belum sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai.
5. Komunikasi antara pimpinan dengan pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto belum terjalin dengan baik
6. Komunikasi antar sesama pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto belum terjalin dengan baik.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis membatasi masalah hanya pada pengaruh pengawasan pimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja pegawai.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah yang telah diuraikan maka masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Sejauhmana pengaruh pengawasan pimpinan terhadap komunikasi interpersonal di Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto?
2. Sejauhmana pengaruh pengawasan pimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor kementerian agama Kota Sawahlunto?
3. Seberapa besar pengaruh pengawasan pimpinan melalui komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris mengenai:

1. Pengaruh pengawasan pimpinan terhadap komunikasi interpersonal di Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto.
2. Pengaruh pengawasan pimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto.
3. Pengaruh pengawasan pimpinan melalui komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis, sebagai sarana untuk mengembangkan kemampuan di bidang karya ilmiah dan sebagai syarat menyelesaikan pendidikan strata satu di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Bagi Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto, sebagai masukan dan sumber informasi dalam melakukan kegiatan pengawasan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
3. Sebagai referensi bagi peneliti berikutnya dalam meneliti masalah yang sama dengan ini.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatannya tersebut.

Pengertian kepuasan kerja menurut Rivai (2006:249) adalah:

Penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan ini juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja

Robbins (2003:103) mendefenisikan kepuasan kerja sebagai “sikap umum individu terhadap pekerjaannya”. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin

tinggi penilaian seseorang terhadap kegiatan yang dilaksanakannya, maka semakin tinggi pula kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Sedangkan kepuasan kerja menurut Handoko (2001:193) adalah “keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka”.

Hasibuan (2002:198) pengertian kepuasan kerja adalah :

Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik

Pendapat-pendapat tersebut mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah cerminan dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang selanjutnya diwujudkan dalam perbuatan dan tingkah laku dalam bekerja seperti perasaan senang, perasaan puas, dan perasaan suka terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

b. Pentingnya Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sangat penting bagi pegawai, karena kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai akan berdampak terhadap pekerjaannya. jika pegawai merasa puas, tentu ia akan bekerja lebih baik untuk mendapatkan kepuasan yang lebih baik,

sebaliknya bila pegawai tidak merasa puas maka ia akan mengabaikan pekerjaannya.

Jadi kepuasan kerja sangat perlu diciptakan di lingkungan pekerjaan karena dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka akan timbul sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan lingkungannya, sehingga ia akan bekerja dengan lebih giat, bergairah dan bersemangat serta berproduktifitas tinggi.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Muhammad (2000:79) mengatakan ada dua kemungkinan yang menyebabkan ketidakpuasan kerja seseorang, yang pertama karena orang tersebut tidak mendapatkan informasi yang dibutuhkannya mengenai pekerjaannya dan yang kedua karena hubungan dengan rekan kerja yang kurang baik dengan kata lain komunikasi.

Chiselli dan Brown dalam Anoraga (2006:83) mengemukakan faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja :

- 1) Kedudukan
- 2) Pangkat dan jabatan
- 3) Masalah umur
- 4) Jaminan finansial dan jaminan sosial
- 5) Mutu pengawasan

Burt dalam Anoraga (2006:83) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- 1) Faktor hubungan antar pegawai, antara lain : hubungan langsung antara manejer dengan karyawan, faktor psikis, kondisi kerja, hubungan sosial diantara karyawan, segesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja
- 2) Faktor individual yaitu berhubungan dengan sikap, umur dan jenis kelamin.
- 3) Faktor-faktor luar yang berhubungan dengan keadaan keluarga pegawai, rekreasi dan pendidikan.

Dari ketiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang disampaikan oleh Burt tersebut, menjadikan hubungan kerja yang baik dalam suatu lingkungan pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja seseorang.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor pekerjaan seperti pengawasan, jaminan finansial dan jaminan sosial, dan faktor pegawai meliputi umur, jenis kelamin, komunikasi, serta emosi pegawai dalam bekerja.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Hornby dalam Rais (2003:14) kepuasan kerja adalah suatu keadaan dalam diri seseorang yang merasa puas, lega, senang karena situasi dan kondisi kerja dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisinya.

Robbins (2006:187) mengungkapkan indikator yang dapat mengetahui kepuasan kerja adalah :

1) Kepuasan terhadap pekerjaan

Kepuasan terhadap pekerjaan yang dimaksud yaitu pekerjaan secara mental menantang. Pekerja cenderung menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki, menawarkan tugas yang bervariasi, member kebebasan serta memungkinkan mendapat umpan balik mengenai hasil kerjanya. Pekerja yang tanpa tantangan cenderung membosankan. Tetapi yang tantangannya terlalu tinggi dapat membuat prustasi dan perasaan tidak berhasil.

2) Kepuasan terhadap ganjaran yang diterima

Pekerja menginginkan sistem imbalan dan promosi yang adil, tidak mempunyai standar ganda dan sejalan dengan peraturan dan dengan apa yang telah disepakati. Kepuasan kerja kadang timbul dalam diri pekerja jika sistem pengupahan dirasakan adil sesuai dengan beban pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar upah yang umum

3) Kepuasan terhadap kondisi kerja

Kepuasan terhadap kondisi kerja yang dimaksud adalah kondisi kerja yang mendukung. Pekerja sangat peduli dengan

lingkungan kerjanya yang menyangkut kenyamanan pribadi maupun agar tugas dapat dikerjakan dengan baik.

4) Kepuasan terhadap rekan kerja

Hubungan sosial yang terjalin dengan baik diantara pegawai merupakan faktor yang penting yang dapat menimbulkan kepuasan dalam bekerja

2. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu dari fungsi manajemen yang merupakan kegiatan untuk menyesuaikan antara program yang telah ditetapkan dengan pelaksanaan kegiatan. Pengawasan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang agar pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari ketentuan yang ditetapkan.

Menurut Revrisond (1999), pengawasan adalah suatu kegiatan untuk memperoleh kepastian apakah pelaksanaan suatu pekerjaan atau kegiatan itu dilakukan sesuai dengan rencana, aturan-aturan dan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Irwan (2009) pengawasan bermakna :

- 1) Proses pengukuran kinerja dan pengambilan tindakan
- 2) Untuk menjamin agar hasil (*output and outcomes*) sesuai dengan yang diinginkan

- 3) Untuk menjamin segala sesuatu berjalan sebagaimana mestinya sesuai dengan standar yang ditetapkan (*on the right track*).

Menurut Basri (2003) pengawasan adalah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah atau tujuan kebijaksanaan yang telah ditentukan. Dari segi bahasa Indonesia pengawasan berasal dari kata “awas” sehingga pengawasan hanya kegiatan mengawasi saja, dalam arti melihat sesuatu dengan seksama dan tidak ada kegiatan lain selain itu. Sedangkan dalam bahasa Inggris disebut “*Controlling*” yang diterjemahkan dengan pengawasan dan pengendalian sehingga pengertiannya menjadi luas. Pengendalian berasal dari kata “kendali” yang mengandung arti mengarahkan dan memperbaiki kegiatan yang salah arah dan meluruskannya menjadi lebih baik dan benar Siswanto (dalam Shinta, 2000).

Pengertian pengawasan menurut Sarwoto (dalam Shinta, 2000) adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan hasil yang dikehendaki. Dalam pengertian pengawasan terlihat tujuan dari pengawasan yaitu mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk melihat, mengontrol, menilai, dan mengoreksi agar pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Jadi apabila pengawasan dilakukan dengan baik, maka kemungkinan penyimpangan-penyimpangan yang terjadi baik disengaja maupun tidak dapat dihindari.

b. Tujuan Dan Proses Pengawasan

Kegiatan pengawasan yang dimaksudkan adalah untuk mencegah penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan kegiatan dan sekaligus melaksanakan kegiatan korektif atau perbaikan apabila terjadi kegiatan penyimpangan. Dengan demikian kegiatan pengawasan mengusahakan agar pelaksanaan kegiatan sesuai dengan apa yang dirncanakan. Karena pengawasan dimaksudkan agar tujuan yang dicapai sesuai dengan apa yang telah telah ditetapkan, maka kegiatan pengawasan mengandung pengertian kegiatan pemberian bimbingan, petunjuk dan intruksi. Silalahi (1992:18) pengawasan bertujuan untuk :

- 1) Mencegah terjadinya penyimpangan tujuan yang telah direncanakan
- 2) Agar proses kerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan

- 3) Mencegah atau menghilangkan hambatan dan kesulitan yang terjadi
- 4) Mencegah penyimpangan penggunaan sumber daya

Dari tujuan dan pelaksanaan pengawasan diatas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pengawasan bertujuan untuk menjaga dan mendorong agar pelaksanaan suatu kegiatan dapat berjalan dengan efektif dan efisien sesuai dengan rencana dan kebijakan yang telah ditetapkan.

c. Pengawasan Yang Dilakukan Pimpinan

- 1) Macam-macam pengawasan pimpinan

Menurut Hasibuan (2001) pengawasan dikategorikan dalam:

- a) Berdasarkan cara pengendalian
 - i. Pengawasan langsung, yaitu pengawasan yang dilakukan sendiri secara langsung oleh pimpinan dengan meneliti dan mengecek secara langsung kenyataan dilapangan
 - ii. Pengawasan tidak langsung, yaitu pengawasan yang dilaksanakan dengan memeriksa dan mempelajari laporan yang diterima baik lisan maupun tulisan
- b) Berdasarkan sifatnya
 - i. Pengawasan preventif, yaitu pengawasan yang dilakukan melau pra audit sebelum pekerjaan mulai dilaksanakan

ii. Pengawasan represif, yaitu pengawasan yang dilakukan melalui pos audit dengan pemeriksaan tentang pelaksanaan pekerjaan ditempat dan meminta laporan pelaksanaannya.

c) Berdasarkan bentuk

i. Pengawasan internal, yaitu pengawasan yang dilakukan oleh unsur pimpinan dalam organisasi itu sendiri

ii. Pengawasan eksternal, yaitu pengawasan yang dilakukan oleh aparat luar organisasi

2) Aspek-aspek yang diawasi

Pimpinan dalam melaksanakan pengawasan harus memperhatikan aspek-aspek yang akan diawasinya agar pengawasan tersebut dapat membimbing dan mengarahkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Nurdin dan Deffitri (1990:10) mengemukakan aspek-aspek yang diawasi pimpinan adalah :

a) Orang sebagai pelaksana

b) Uang atau dana sebagai alat pembayaran untuk terlaksananya kegiatan sesuai dengan apa yang diharapkan

c) Fasilitas yang merupakan perlengkapan yang digunakan untuk membantu kelancaran pelaksanaan kegiatan

- d) Hasil kegiatan yaitu menilai apakah bisa mencapai tujuan yang diharapkan sesuai dengan rencana

Berdasarkan penjelasan diatas maka aspek-aspek yang diawasi dan dinilai oleh pimpinan adalah: pegawai dalam melaksanakan kegiatan, penggunaan dana dalam pelaksanaan kegiatan, penggunaan fasilitas untuk kelancaran pelaksanaan kegiatan dan hasil kegiatan yang ingin dicapai

3. Komunikasi Interpersonal

a. Pengertian Komunikasi Interpersonal

Menurut Muhammad (2000:159) “komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya diantara dua orang yang dapat diketahui langsung balikkannya”.

Purwanto (2004:4) mengatakan bahwa “komunikasi interpersonal (komunikasi antar pribadi) merupakan bentuk komunikasi yang dilakukan oleh kedua belah pihak atau lebih dengan menggunakan bahasa yang mudah dipahami kedua belah pihak dan cenderung lebih fleksibel (luwes) dan informal

Selanjutnya Thoha (2000:166) mengatakan “komunikasi interpersonal dapat diartikan sebagai proses penyampaian berita yang dilakukan oleh seseorang dan diterimanya berita tersebut oleh orang lain atau kelompok kecil dari orang-orang, dengan suatu akibat dan umpan balik dengan segera”.

Dari berbagai pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian pesan atau pertukaran pesan antara dua orang atau lebih yang dapat langsung diketahui umpan baliknya.

b. Pentingnya Komunikasi Interpersonal

Berlangsungnya komunikasi interpersonal dengan baik akan berdampak terhadap perilaku orang-orang yang terlibat dalam suatu organisasi. Mengingat berlangsungnya suatu komunikasi akan berdampak positif dan negatif terhadap perilaku manusia, maka seorang pemimpin harus benar-benar memperhatikan dan memelihara hubungan diantara personil yang terlibat serta menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Komunikasi interpersonal merupakan aspek yang sangat penting bagi efektivitas suatu organisasi. Karena keberhasilan organisasi lebih banyak ditentukan oleh berlangsungnya komunikasi interpersonal yang baik. Muhammad (2000:158) menegaskan pada dasarnya keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi dapat dilakukan melalui komunikasi interpersonal secara efektif.

Dari penjelasan diatas dapat dipahami bahwa komunikasi interpersonal yang baik merupakan unsur yang penting dalam organisasi dan dapat menimbulkan kepuasan kerja pegawai.

c. Tujuan Komunikasi Interpersonal

Komunikasi bertujuan untuk memberikan informasi, memberikan pengarahan, menilai atau untuk mempengaruhi perilaku seseorang. Menurut Mulyasa (2000:168) komunikasi interpersonal bertujuan untuk membina dengan baik serta memberikan kemudahan dan keinginan dalam melaksanakan tugas. Muhammad (2000:168) mengatakan bahwa tujuan komunikasi interpersonal dapat dilihat dari dua perspektif :

- 1) Dilihat dari faktor yang mempengaruhi motivasi atau alasan apa, mengapa kita terlibat dalam komunikasi interpersonal. Berdasarkan hal ini kita dapat mengatakan bahwa kita terlibat komunikasi interpersonal untuk mendapatkan kesenangan, membantu dan mengubah tingkah laku seseorang.
- 2) Dipandang sebagai hasil atau efek umum dari komunikasi interpersonal. Berdasarkan hal ini kita dapat mengatakan bahwa tujuan komunikasi interpersonal adalah untuk mendapatkan pengetahuan tentang diri, membentuk hubungan yang lebih berarti dan memperoleh pengetahuan dari luar.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari komunikasi interpersonal adalah untuk menemukan diri sendiri, menemukan dunia luar, membentuk dan menjaga

hubungan yang penuh arti, merubah sikap dan perilaku dan membantu interaksi dalam kehidupan sehari-hari.

d. Efektifitas Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal adakalanya efektif adakalanya tidak efektif. Menurut Thoha (2000:166) komunikasi interpersonal dapat efektif perlunya lima hal, yakni : (1) keterbukaan, (2) empati, (3) dukungan, (4) kepositifan, (5) kesamaan.

Roger (dalam Muhammad, 2000:176) mengatakan bahwa hubungan interpersonal akan terjadi secara efektif apabila kedua belah pihak memenuhi kondisi sebagai berikut :

- 1) Bertemu satu sama lain secara personal
- 2) Empati secara tepat terhadap pribadi yang lain dan berkomunikasi yang dapat dipahami satu sama lain secara berarti
- 3) Menghargai satu sama lain, bersifat positif dan wajar tanpa menilai atau keberatan
- 4) Menghayati pengalaman satu sama lain dengan sungguh-sungguh, bersikap menerima dan empati satu sama lain
- 5) Merasa bahwa saling menjaga keterbukaan dan iklim yang mendukung dan mengurangi kecendrungan gangguan arti
- 6) Memperlihatkan tingkah laku yang percaya penuh dan memperkuat perasaan aman terhadap yang lain

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa efektifitas pelaksanaan komunikasi interpersonal didalam sebuah kantor atau organisai dapat dilihat dari penyampaian pesan, kualitas pesan yang disampaikan, hasil atau umpan balik yang dicapai dan waktu pelaksanaan komunikasi itu sendiri.

e. Indikator Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal akan tercipta dengan baik apabila adanya keakraban dan kedekatan yang ditimbulkan dari hubungan antara semua pegawai, baik antara sesama pegawai maupun pegawai dengan pimpinan. Kesalahpahaman dalam menjalin komunikasi interpersonal tidak akan terjadi apabila masing-masing pegawai terbuka terhadap pegawai yang lainnya

Rakhmat (2001:129) mengemukakan “kepercayaan, keterbukaan, suportif merupakan indikator hubungan antar pribadi dalam komunikasi interpersonal”. Selanjutnya Devito dalam Thoha, (2000:166-167) mengatakan “bahwa keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan dan kesamaan merupakan indikator dari syarat keefektifan komunikasi interpersonal”.

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator komunikasi interpersonal adalah kepercayaan, keterbukaan, empati, berfikir positif dan dukungan.

1) Kepercayaan

Kepercayaan mengandalkan perilaku orang lain untuk mencapai tujuan yang dikehendaki, yang pencapaiannya tidak pasti dan situasi yang penuh resiko.

2) Keterbukaan

Membuka diri berarti membagiakan kepada orang lain perasaan kita terhadap sesuatu yang dikatakan atau dilakukannya, atau perasaan kita terhadap kejadian-kejadian yang baru saja kita saksikan. Sikap terbuka sangat besar pengaruhnya dalam menumbuhkan komunikasi yang efektif

3) Empati

Effendi (dalam Liliwari, 1995:78) mengemukakan bahwa “empati adalah kemampuan seseorang untuk memproyeksikan dirinya kepada perasaan orang lain”. Sikap empati menghasilkan toleransi dan penerimaan atas keragaman. Menurut Gibb (dalam Muhammad, 2000:177) karakteristik dari empati adalah “menghargai pendengar, mengidentifikasi masalah, saling berbagi masalah, menerima masalahnya, perasaan dan nilai-nilai”.

4) Berfikir positif

Seseorang yang berperilaku positif dalam berkomunikasi interpersonal akan terlihat dari adanya pemikiran positif pada kepribadiannya dan dapat menilai

kepribadian orang lain secara positif juga, serta juga dapat merasakan suatu naluri positif dalam berkomunikasi dengan orang lain.

5) Dukungan

Dukungan disini maksudnya adalah mengakui keunggulan orang lain jujur dan sportif.

Menurut Rakhmat (2001:133) mengatakan “supportif adalah sikap yang dapat mengurangi defensif seseorang dalam berkomunikasi”. Orang yang defensif akan gagal dalam berkomunikasi interpersonal, karena mereka akan lebih banyak melindungi dari ancaman yang ditanggapinya dalam situasi komunikasi dibandingkan dengan memahami perasaan lawan bicara.

4. Pengaruh Pengawasan Pimpinan terhadap Komunikasi Interpersonal

Pengawasan memiliki peran dan fungsi strategis dalam mendorong pencapaian tujuan program dan kegiatan. Berbekal pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki, pimpinan yang berfungsi sebagai pengawas dapat memberikan inspirasi dan mendorong para pegawainya untuk terus mengembangkan profesionalisme dan meningkatkan kinerja mereka. Pimpinan layaknya mitra tempat berbagi serta tempat meminta saran dan pendapat dalam pengelolaan program dan kegiatan Sementara itu

pimpinan selayaknya menjadi konselor dan konsultan dalam memecahkan problema dan meningkatkan kualitas kegiatan. Pimpinan dituntut memiliki kompetensi sosial. Hal ini karena dalam bekerja pimpinan berinteraksi dengan pegawai dengan berbagai latar belakang, kondisi, kepentingan serta persoalan yang dihadapi.

Oleh sebab itu pimpinan yang melakukan pengawasan dituntut agar dapat berkomunikasi secara efektif dengan semua pihak terutama pihak yang diawasi . Kedudukan dan Fungsi Komunikasi Organisasi tidak akan efektif apabila interaksi diantara orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tidak pernah ada komunikasi. Komunikasi menjadi sangat penting karena merupakan aktivitas tempat pimpinan mencurahkan waktunya untuk menginformasikan sesuatu dengan cara tertentu kepada seseorang atau kelompok. Pengawasan yang dilakukan secara baik oleh pimpinan kepada pegawainya akan membuat komunikasi interpersonal antara pimpinan dan pegawainya terjalin dengan baik.

5. Pengaruh Pengawasan Pimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Pimpinan adalah orang yang bertanggung jawab terhadap tercapainya tujuan suatu organisasi yang dipimpinya. Pengawasan

adalah suatu usaha yang dilakukan pimpinan untuk menimbulkan kepuasan kerja pegawai. melalui pengawasan inilah pegawai akan terbantu dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga tugas-tugas yang diberikan dapat dikerjakan dengan baik.

Chisell dan Brown dalam Anoraga (2006:83) mengemukakan salah satu faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah “mutu pengawasan”. Pengawasan ini bertujuan untuk menemukan, memeriksa, memperbaiki, dan membantu pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya. Apabila pengawasan yang dilakukan pimpinan betul-betul dirasakan manfaatnya oleh pegawai, maka pegawai tersebut akan senang dan terdorong untuk lebih aktif dan bersemangat dalam bekerja.

Jadi pengawasan pimpinan sangat penting dalam menimbulkan kepuasan kerja pegawai. karena pengawasan yang baik akan membantu pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta dapat membuat pegawai merasa senang dan bersemangat dalam bekerja.

6. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Dalam lingkup organisasi diperlukan adanya komunikasi interpersonal yang baik. Bila komunikasi interpersonal tidak lancar antara sesama pegawai maka pegawai tidak dapat menjalankan

tugas dan kewajibannya secara efektif. Supraktiknya (1995:9) mengatakan bahwa komunikasi interpersonal membantu perkembangan intelektual sosial, membentuk identitas jati diri, melalui komunikasi yang baik dengan orang lain, dapat memahami orang-orang yang ada disekitar serta terciptanya hubungan baik dengan orang lain. Komunikasi interpersonal yang baik akan berdampak pada perilaku pegawai dalam suatu organisasi. Komunikasi interpersonal yang baik akan menimbulkan gairah pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan padanya, meningkatkan disiplin kerja, setia terhadap tugas dan melaksanakan semua tugas dengan penuh tanggung jawab sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

B. Hasil Penelitian Yang Relevan

Hasil penelitian sejenis ini merupakan bagian yang menguraikan tentang beberapa bagian/ hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Penelitian dengan Pengaruh Pengawasan Pimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai belum ada yang meneliti. Akan tetapi, penelitian yang dilakukan oleh Era Santusi (2011) yaitu hubungan pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Departemen Agama Kota Sawahlunto menunjukkan adanya salah satu kesamaan variabel yang dibahas.

Penelitian yang dilakukan oleh Elda Refni (2008) meneliti tentang Hubungan kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap

kepuasan kerja guru di SMKN Kelompok Bisnis dan Manajemen Kota Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa antara komunikasi interpersonal memiliki hubungan dengan kepuasan kerja

Pada penelitian kali ini penulis ingin menguji variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto , yaitu pengawasan pimpinan dan komunikasi interpersonal.

C. Kerangka Konseptual

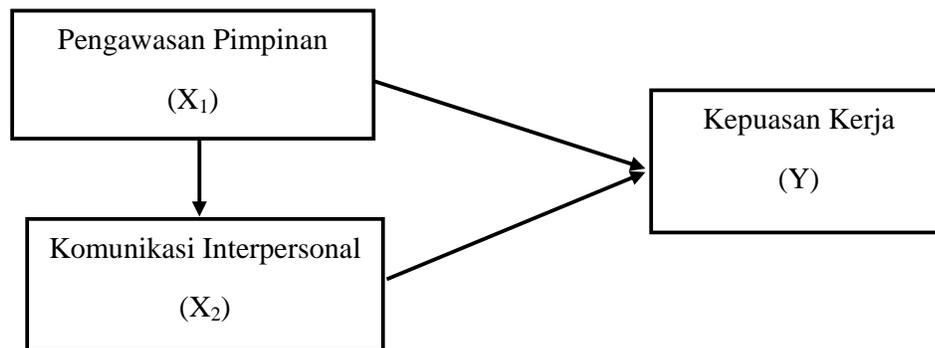
Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai cerminan dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang selanjutnya diwujudkan dalam perbuatan dan tingkah laku dalam bekerja seperti perasaan senang, perasaan puas, dan perasaan suka terhadap pekerjaannya. Ada banyak faktor yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya pengawasan pimpinan dan komunikasi interpersonal.

Pengawasan merupakan salah satu cara yang digunakan pimpinan untuk melihat, mengontrol, menilai dan mengoreksi kegiatan agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. dalam melaksanakan pengawasan pimpinan harus mampu memahami keinginan dan kebutuhan pegawainya. Sehingga pegawai yang merasa dipahami oleh pimpinan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pengawasan yang dilakukan pimpinan secara baik ini diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Komunikasi merupakan salah satu aspek yang perlu dijaga dalam menjalani kehidupan

bersama di suatu organisasi. Komunikasi yang tercipta secara baik akan membuat suasana di sebuah kantor atau organisasi terasa lebih menyenangkan. Karena dalam seluruh kegiatan yang dilakukan pegawai tidak lepas dari kegiatan komunikasi, baik itu antara pimpinan dengan bawahan, antar sesama pegawai juga antara pihak didalam dan diluar organisasi. Sehingga komunikasi yang baik diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga pegawai yang berada di dalam kantor dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Pengawasan yang baik ialah bagaimana pimpinan mampu menjaga komunikasi yang terjalin antara dirinya dan sesama pegawainya. Sehingga saat pimpinan melakukan pengawasan, pegawai tidak merasa diawasi namun merasa dibimbing dan dihargai. Pengawasan pimpinan dan komunikasi interpersonal merupakan komponen yang integral dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai. Setiap aktifitas pengawasan dan komunikasi interpersonal yang dijalankan saling mendukung sehingga kepuasan kerja pegawai dapat lebih ditingkatkan. Dengan demikian pengawasan pimpinan dan komunikasi interpersonal satu sama lain merupakan komponen yang saling mempengaruhi.

Dari penjelasan di atas diketahui bahwa pengawasan pimpinan (X_1) dan komunikasi interpersonal (X_2) mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). dalam penelitian ini diperlihatkan adanya hubungan antara X_1 dan X_2 terhadap Y yang merupakan hubungan kausal. Sedangkan hubungan X_1 dan X_2 merupakan hubungan

korelasional. Pada penelitian ini masing-masing variabel saling mempengaruhi baik secara langsung yaitu dari Y ke X1 kembali ke Y dan sebaliknya, maupun tidak langsung yaitu dari Y ke X1 melalui X2 kembali ke Y dan sebaliknya. Untuk lebih terarahnya penelitian ini maka dapat disajikan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual Pengaruh Pengawasan Pimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto.

D. Hipotesis

Maka hipotesis yang dapat diasumsikan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengawasan pimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap komunikasi interpersonal di Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto.
2. Pengawasan pimpinan dan komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto.
3. Pengawasan pimpinan melalui komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian pengaruh pengawasan pimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan pimpinan terhadap komunikasi interpersonal di Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto. Jika pengawasan dilakukan dengan baik, maka akan meningkatkan komunikasi interpersonal yang berjalan dengan harmonis
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan pimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja pegawai Kementerian Agama Kota Sawahlunto. Hal ini berarti jika pengawasan pimpinan dapat diaplikasikan dengan baik akan meningkatkan komunikasi interpersonal pegawai untuk mencapai kepuasan kerja yang tinggi.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan pimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto. Jika komunikasi interpersonal baik maka kepuasan kerja pegawai meningkat.

4. Pengaruh langsung pengawasan pimpinan terhadap kepuasan kerja lebih besar dibandingkan pengawasan pimpinan terhadap kepuasan kerja melalui komunikasi interpersonal.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis menyarankan beberapa hal berikut ini :

1. Secara keseluruhan pengawaasaan yang dilakukan pimpinan di Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto sudah baik, maka penting bagi pimpinan untuk mempertahankan dan meningkatkan pengawasan kearah yang lebih baik. Untuk itu diharapkan kepada pimpinan untuk meningkatkan kualitas pengawasannya dengan memeriksa pelaksanaan tugas berdasarkan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.
2. Komunikasi interpersonal antar sesama pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto tergolong baik sehingga perlu dipertahankan dan ditingkatkan kearah yang lebih baik. Untuk itu diharapkan kepada pimpinan untuk memperhatikan kualitas komuniksai dengan cara meningkatkan komunikasi interpersonal antar sesama pegawai dapat dilakukan dengan cara membina hubungan silaturahmi yang lebih akrab, menumbuhkembangkan sikap terbuka, membina sikap saling menghargai, menghormati dan saling mendukung dalam pelaksanaan tugas. Diharapkan dengan meningkatnya komunikasi interpersonal pegawai akan meningkatkan kepuasan kerja kearah yang lebih baik.

3. Untuk penelitian selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dengan meneliti faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja, karena penelitian ini masih terbatas hanya pada pengawasan pimpinan dan komunikasi interpersonal saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2000. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- _____, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad, moh. 1991. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Basri, Yuswar Zainul. 2003. *Keuangan Negara dan Analisis Kebijakan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Davis, Keit dan Newstrom, W.Jhon. 1990. *Prilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Effendi, U. Onong. 1993. *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*. Bandung: Citra Aditya
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____, 2001. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Idris. (2006). *Aplikasi SPSS dalam Analisis Data Kuantitatif*. Padang: FE-UNP
- Irianto, Agus. 2004. *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana Komah
- _____, 2007. *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana Komah
- Irwan Agusta. 2009. Pengaruh Pengawasan Melekat dan Pengawasan Fungsional terhadap Efektifitas Pengendalian Anggaran Pemerintah Daerah. Skripsi. Universitas Negeri Padang
- Liliweri, Alo. 1997. *Komunikasi Antar pribadi*. Bandung: Citra Aditya Bakti
- Miftah, Thoha. 2000. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Muhammad, Arni. 2000. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PPLPTK
- Purwanto, Joko. 2004. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga