

**HUBUNGAN KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN KEPUASAN
KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN
KOTA SAWAHLUNTO**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Strata Satu (S1) Kependidikan*



DAHLIAWATI
NIM. 1100216/2011

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2015**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

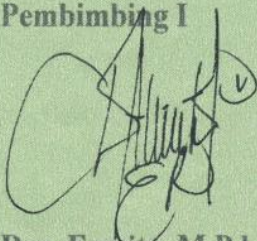
HUBUNGAN KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA SAWAHLUNTO

Nama : Dahliawati
NIM : 1100216
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Juli 2015

Disetujui oleh:

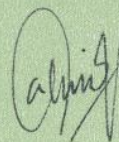
Pembimbing I



Dra. Ermita, M.Pd

NIP. 19630307 198703 2 002

Pembimbing II



Dra. Anisah, M.Pd

NIP.19630614 198903 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

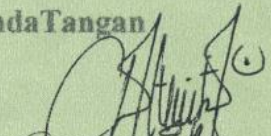
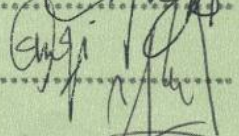
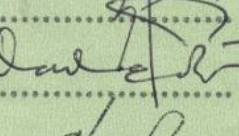
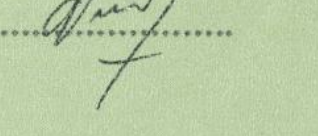
Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji
Ujian Skripsi Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

HUBUNGAN KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA SAWAHLUNTO

Nama : Dahliawati
NIM : 1100216
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2015

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Dra. Ermita, M.Pd	1..... 
Sekretaris	: Dra. Anisah, M.Pd	2..... 
Anggota	: Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd	3..... 
Anggota	: Dr. Hadiyanto. M.Ed	4..... 
Anggota	: Nellitawati, S.Pd. M.Pd	5..... 

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dahliawati
Nim/Bp : 1100216/2011
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Judul : Hubungan Komunikasi Organisasi dengan
Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan
Kota Sawahlunto

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya tulis saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Padang, Agustus 2015
Yang menyatakan,



Dahliawati
Nim/Bp. 1100216/2011

ABSTRAK

Judul : HUBUNGAN KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA SAWAHLUNTO
Penulis : DAHLIAWATI
1100216/2011
Pembimbing : 1. Dra. Ermita, M.Pd.
2. Dra. Anisah, M.Pd

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengamatan penulis di Kantor Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto yang menunjukkan rendahnya kepuasan kerja sebagian pegawai, hal ini diduga karena kurangnya komunikasi organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja Pegawai, dan Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah: “terdapat hubungan yang berarti antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto”.

Jenis penelitian ini bersifat korelasional. Populasi penelitian adalah semua pegawai Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto dengan jumlah 69 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *Simple Random Sampling* dengan melihat table *Krejcie-Morgan* yaitu sebanyak 61 orang pegawai dengan tingkat kesalahan 5% dan tingkat kepercayaan 95%. Instrumen penelitian ini adalah angket model *Skala Likert* yang telah diuji validitas dan reliabelnya. Data dianalisis dengan teknik korelasi *Product Moment*.

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa: Komunikasi Organisasi berada pada kategori baik (84,6%) dan kepuasan kerja pegawai berada pada kategori tinggi (82,4%). Terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara Komunikasi Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto dengan koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,431 > r_{tabel} = 0,317$ pada taraf kepercayaan 99%.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmad dan karunianya sehingga penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto”. Shalawat beringingan salam juga penulis haturkan buat Nabi Muhammad SAW.

Adapun tujuan penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat penulis dalam memperoleh gelar sarjana strata satu Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis menerima banyak bantuan dari berbagai pihak, baik moril maupun materil. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Ibu Dra. Ermita, M.Pd, selaku pembimbing I serta Penasehat Akademik dan Ibu Dra. Anisah selaku pembimbing II penulis yang telah mengarahkan dan membimbing penulis dalam rangka penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd selaku Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan.
3. Seluruh dosen dan pegawai tata usaha Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan bantuan dan kemudahan dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Kepala Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto dan Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto yang telah memberikan kesempatan, fasilitas, dan informasi sehingga terselesaikannya skripsi ini.
5. Orang tua, dan adik tersayang yang mendoakan, memberikan nasehat, dorongan, motivasi, dukungan, pada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Sahabat-sahabat seperjuangan yang telah memberikan masukan, semangat, dan bantuan dalam penulisan skripsi ini.
7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang secara tidak langsung memberikan masukan dan bantuan untuk skripsi ini.

Semoga segala bantuan yang diberikan dibalas oleh Allah SWT dengan amal yang berlipat ganda. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri, sekolah tempat penelitian, dan Jurusan Administrasi Pendidikan serta pembaca pada umumnya.

Penulis telah berupaya dengan maksimal untuk menyelesaikan skripsi ini, namun penulis menyadari baik isi maupun penulisan masih belum sempurna. Untuk itu kepada pembaca, penulis mengharapkan saran dan kritikan yang bersifat membangun dan kesempurnaan skripsi pada masa yang akan datang.

Padang, Agustus 2015

Penulis

DAHLIAWATI

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB IPENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Pembatasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Kegunaan penelitian.....	9
BAB IIKAJIAN TEORI.....	11
A. Kepuasan kerja	11
1. Pengertian Kepuasan Kerja	11
2. Pentingnya Kepuasan Kerja	14
3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	15
3. Indikator kepuasan kerja	16
B. Komunikasi Organisasi	21
1. Pengertian komunikasi organisasi.....	21
2. Pentingnya Komunikasi Organisasi	22
3. Alur komunikasi.....	24
4. Indikator Komunikasi Organisasi	31
C. Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Kepuasan Kerja	44
D. Kerangka berfikir	45
E. Hipotesis	46
BAB IIIMETODE PENELITIAN	48
A. Desain penelitian.....	48
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	48
C. Populasi dan Sampel	49
D. Jenis dan sumber data	50

E. Instrumen Penelitian dan Penyusunannya.....	51
F. Pengumpulan Data	54
G.Teknis analisis data	54
BAB IVHASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	57
A. Deskripsi Data Penelitian.....	57
1. Deskripsi Data Kepuasan Kerja Pegawai.....	57
2. Deskripsi Data Komunikasi Organisasi	59
B. Uji Persyaratan Analisis.....	62
C. Pengujian Hipotesis	63
D. Pembahasan.....	64
1. Kepuasan Kerja.....	64
2. Komunikasi Organisasi	66
E. Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai.....	69
F. Keterbatasan Penelitian.....	70
BAB VPENUTUP.....	72
A. Kesimpulan	72
B. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA.....	74

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah Populasi Penelitian	49
2. Jumlah sampel penelitian	50
3. Kualifikasi dan Presentase	55
4. Distribusi frekuensi kepuasan kerja pegawai	58
5. Skor rata-rata indikator kepuasan kerja pegawai	59
6. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Komunikasi Organisasi	60
7. Skor rata-rata Indikator Komunikasi Organisasi	61
8. Tafsiran Mean variabel Penelitian	61
9. Rangkuman hasil uji normalitas data	62
10. Analisis korelasi dan pengujian keberatan korelasi variabel X dan Variabel Y Tabel Uji-T	63

DAFTAR GAMBAR

GambarHalaman

1. Kerangka Konseptual46
2. Histogram Distribusi Frekuensi Skor variabel kepuasan kerja58
3. HistogramDistribusi Frekuensi Skor Variabel komunikasi organisasi60

DAFTAR LAMPIRAN

LampiranHalaman

1. Kisi-kisi angket penelitian.....	76
2. Pengantar angket penelitian.....	77
3. Petunjuk pengisian angket.....	78
4. Angket penelitian	79
5. Hasil olahan uji coba penelitian	87
6. Analisis hasil uji coba angket penelitian variabel X Komunikasi Organisasi...97	
7. Analisis hasil uji coba angket penelitian variabel Y kepuasan kerja Pegawai ...98	
8. Hasil penelitian variabel X Komunikasi Organisasi	99
9. Hasil penelitian variabel Y kepuasan kerja Pegawai.....	103
10. Hasil olahan penelitian	107
11. Uji normalitas	111
12. Skor mentah.....	115
13. Uji korelasi product moment dan uji t.....	117
14. Tabel harga kritik dari r product moment	118
15. Tabel kurva normal	119
16. Tabel harga kritik dari r spearmen	120
17. Tabel nilai-nilai chi kuadrat	121
18. Tabel nilai-nilai t	122
19. Surat izin penelitian dari jurusan.....	123
20. Surat izin penelitian dari KESBANGPOL Kota Sawahlunto	124
21. Surat izin penelitan dari Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto.....	126

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan kesatuan yang terdiri atas bagian-bagian atau kelompok kerja samaantara orang-orang yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi memiliki unsur-unsur penting yang mempengaruhi organisasi untuk mencapai suatu tujuan dan salah satunya adalah karyawan dalam hal ini pegawai .

Pegawai menjadi unsur pokok yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. Tanpa adanya pegawai maka mustahil sebuah pekerjaan dapat dilakukan, karena pegawai merupakan faktor penentu yang akan menjalankan seluruh aktivitas organisasi serta menentukan maju mundurnya dan produktivitas serta menentukan maju mundurnya dan produktivitas sebuah organisasi.

Mengingat tugas dan peranannya yang sangat besar dalam mewujudkan keberhasilan tujuan organisasi tujuan organisasi maka pegawai diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya dituntut untuk dapat bekerja dengan semaksimal mungkin sehingga ia mampu untuk menjadi seorang pegawai yang profesional. Jika ia telah selesai melakukan suatu pekerjaan dengan baik, maka akan timbul suatu kepuasan dari dalam dirinya, karena telah melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin.

Menurut Robbins dan Judge dalam Wibowo (2013: 131) kepuasan kerja adalah sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Selain itu menurut Hasibuan (2012: 202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Setiap pegawai dalam suatu organisasi ataupun seseorang pekerja akan selalu berusaha untuk mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Kepuasan dalam pekerjaan ini kadang kala mengalahkan faktor lainnya. Berdasarkan hal tersebut maka setiap organisasi juga akan berusaha agar setiap pegawainya bisa mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Handoko (2011:194) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya sehingga setiap mereka bekerja selalu bergairah dan tidak mengeluh dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kemudian Hornby dalam Rais yang dikutip oleh Rasani (2012:16) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan dalam diri seseorang yang merasa: (a) puas, (b) lega, dan (c) senang karena situasi dan kondisi kerja dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan dan ambisinya. Dengan demikian karyawan yang merasakan kepuasan kerja maka ia tidak akan mengeluh terhadap pekerjaannya.

Nitisemito (1994:162) mengemukakan bahwa kurangnya gairah kerja disebabkan karena rasa ketidakpuasan dari para pegawai. Robbins (2006:108) menyatakan bahwa ketidakpuasan karyawan dapat diungkapkan dalam sejumlah cara, misalnya dari pengunduran diri, karyawan dapat mengeluh, menjadi tidak patuh, mencuri properti organisasi atau menghindari sebagian tanggung jawab mereka. Pegawai yang tidak merasakan kepuasan dalam bekerja, maka ia akan mengeluh terhadap pekerjaannya. Dengan demikian pegawai yang merasakan kepuasan dalam bekerja maka ia tidak akan mengeluh terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang dianutnya. Semakin tinggi penilaian terhadap pekerjaan yang dirasakan, maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan oleh individu tersebut. Jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia akan memperoleh kepuasan. Sebaliknya, jika seseorang bersikap negatif terhadap pekerjaannya, maka ia akan merasa tidak puas terhadap apa yang telah dikerjakannya. Kepuasan merupakan suatu hal yang menggambarkan perasaan, sikap senang atau tidak senang, puas atau tidaknya dalam melakukan suatu pekerjaan. Jadi, kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya

Kepuasan kerja sangat penting sekali perannya, karena kepuasan kerja mampu mendorong untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik, termasuk berpandangan positif terhadap organisasi. Selain itu pegawai juga akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja, cenderung mencintai pekerjaannya serta enggan untuk meninggalkannya, pegawai tersebut lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Sikap positif ini disebut juga dengan kepuasan kerja (Job Satisfaction). Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan senang atau perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang tampak pada sikap dan perbuatan dalam bekerja seperti perasaan menyenangkan pekerjaan dan lingkungan kerja.

Kepuasan menjadi hal penting karena dapat mempengaruhi produktivitas pegawai sebab pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan, sedangkan pegawai yang memiliki kepuasan kerja rendah, ia akan melihat pekerjaannya sebagai suatu hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga pegawai tersebut bekerja dengan terpaksa.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Menurut Sutrisno (2011: 77) salah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi. Dengan berkomunikasi personil yang ada dalam organisasi akan saling berinteraksi, saling membagi informasi

dan saling membantu dalam menyelesaikan masalah mereka, serta saling bertukar pikiran untuk meningkatkan kerja demi tercapainya keberhasilan program organisasi, karena untuk mencapai tujuannya dan memenuhi kebutuhannya personil dalam organisasi tidak dapat menghindarkan diri dari berhubungan dengan orang lain.

Pentingnya komunikasi organisasi yang baik dalam organisasi karena dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya. Komunikasi dalam suatu organisasi sangat penting agar tidak terjadinya salah penyampaian informasi antar anggota dalam suatu organisasi dan agar tercapainya tujuan tertentu. Sebuah interaksi yang bertujuan untuk menyatukan dan mensinkronkan seluruh aspek untuk kepentingan bersama sangat dibutuhkan dalam sebuah tujuan berorganisasi. Dengan kata lain, tanpa adanya sebuah interaksi yang baik niscaya sebuah organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Interaksi disini adalah mutlak meliputi seluruh anggota organisasi yang dapat berupa penyampaian-penyampaian informasi, instruksi tugas kerja atau mungkin pembagian tugas kerja.

Berdasarkan pengalaman dan pengamatan di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto di bulan Januari 2015 terlihat masih rendahnya kepuasan kerja pegawai. Hal ini terlihat dari fenomena – fenomena yang nampak sebagai berikut :

1. Masih ada sebagian pegawai yang merasa tugas yang diberikan kepadanya merupakan rutinitas yang membosankan sehingga pekerjaan /tugas menjadi terabaikan. Pekerjaan yang selalu sama dalam suatu organisasi membuat pegawai merasa bosan.
2. Masih ada pegawai yang kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari pegawai yang malas-malasan menyelesaikan pekerjaannya, sehingga pekerjaan tersebut dibiarkan menumpuk.
3. Masih ada sebagian pegawai yang terlihat khawatir, gelisah dan merasa tidak nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Masih ada sebagian pegawai yang mengeluh untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dikarenakan pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan minat dan latar belakang pendidikannya.
5. Adanya pegawai yang suka mengeluh dalam menyelesaikan pekerjaannya karena dia mengatakan bosan dan kurang mengerti dengan pekerjaannya.

Sementara dari segi komunikasi organisasi masih dirasakan kurang oleh pegawai, ini terlihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut :

1. Masih kurangnya keterbukaan antara pimpinan dan bawahan dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan.
2. Pimpinan kadang-kadang kurang memberikan teguran yang tegas kepada pegawai yang kurang melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal.

3. Pimpinan kadang – kadang kurang mengetahui bagaimana agar pesan yang disampaikan dapat dipahami oleh bawahannya
4. Bawahan kadang-kadang takut memberikan saran/pendapat kepada pimpinan.
5. Pimpinan kadang-kadang kurang memberikan arahan tentang pelaksanaan tugas/pekerjaan kepada bawahan dengan baik.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai seperti yang dikemukakan oleh Gilmer dalam (Sutrisno: 2011), faktor –faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan fasilitas. Maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang dihadapi sebagai berikut:

1. Masih kurangnya keterbukaan antara pimpinan dan bawahan.

2. Pimpinan kadang-kadang kurang memberikan teguran yang tegas kepada pegawai yang kurang melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal.
3. Pimpinan kadang – kadang kurang mengetahui bagaimana agar pesan yang disampaikan dapat dipahami oleh pegawai.
4. Bawahan kadang-kadang takut memberikan saran/pendapat kepada pimpinan.
5. Pimpinan kadang-kadang kurang memberikan arahan tentang pelaksanaan tugas/pekerjaan kepada bawahan dengan baik.

C. Pembatasan Masalah

Mengingat begitu luasnya permasalahan kepuasan kerja pegawai ini serta keterbatasan waktu, tenaga dan kemampuan maka penulis membatasi masalah yang memfokuskan pada hubungan komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto. Dengan melihat bahwa komunikasi organisasi terdiri dari dua bagian yaitu komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal. Dengan melihat komunikasi organisasi adalah salah-satu hal yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto?
2. Bagaimanakah komunikasi organisasi pegawai di Dinas Pendidikan kota Sawahlunto?
3. Apakah ada hubungan antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pembatasan dan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang :

1. Kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto.
2. Komunikasi organisasi pegawai di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto.
3. Ada atau tidak adanya hubungan antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi para pembaca khususnya, terutama :

1. Bagi kepala pimpinan pada dinas Pendidikan Kota Sawahlunto untuk dijadikan bahan pertimbangan melakukan komunikasi organisasi dengan pegawainya.

2. Bagi kepala pimpinan agar dapat memelihara dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga menciptakan situasi kerja yang tidak membosankan dan menjadi pekerjaan yang menyenangkan bagi pegawai dalam bekerja .
3. Bagi pegawai, sebagai upaya meningkatkan kepuasan kerja terhadap pelaksanaan pekerjaannya di Dinas Pendidikan kota Sawahlunto.
4. Bagi penulis, untuk menambah pengalaman dan mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan serta sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan pada program studi administrasi pendidikan di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto berada pada kategori **tinggi** yaitu 82,4%.
2. Komunikasi organisasi di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto berada pada kategori **cukup baik** yaitu 75,9%.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto dengan besarnya koefisien korelasi 0,431 pada taraf kepercayaan 95% dan $t = 3,66$ pada taraf kepercayaan 95%.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran- saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berada pada kategori tinggi untuk pimpinan harus mempertahankan dan meningkatkan lagi kepuasan kerja pegawainya. Usaha yang dapat dilakukan untuk mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai adalah dengan mengurangi rasa tidak mengeluh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Karena dengan rasa tidak mengeluh pegawai akan melaksanakan pekerjaan dengan baik dan

juga mereka merasa tidak terbebani dengan tugas yang diberikan oleh pimpinan meskipun pekerjaan yang diberikan sedikit berat.

2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa komunikasi organisasi berada pada kategori cukup baik untuk menjadi lebih baik maka pimpinan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi organisasi yaitu kejelasan informasi, adanya keterbukaan, pesan yang disampaikan juga dapat dipahami. Selain itu pimpinan juga harus memperhatikan aspek yang akan dikomunikasikan kepada para pegawainya.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dan kepuasan kerja pegawai berada pada kategori baik, dan terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja pegawai, untuk itu diharapkan kepada Kepala Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto untuk dapat memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Karena terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto maka diharapkan kepada pimpinan untuk meningkatkan lagi komunikasi organisasi.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan kajian mendalam mengenai kepuasan kerja pegawai ditinjau dari aspek lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharmi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arni, Muhammad. 2005. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Rineka Cipta
- Depdikas. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Devito, Joseph A. 2011. *Komunikasi antar manusia edisi kelima*. Pamulang: KARISMA Publishing Group.
- Fathoni, Abdurrahmat . 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung : Rineka Cipta.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Harun, Rochajat dan Elvinora Ardianto. 2011. *Komunikasi Pembagunan Perubahan Sosial*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen sumber daya manusia edisi keenam belas*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Ivancevich, John M , dkk. 2006. *Perilaku dan manajemen organisasi edisi ketujuh*. Jakarta : ERLANGGA.
- Liliweri, Alo. 2014. *SOSIOLOGI & KOMUNIKASI ORGANISASI*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi* . Jakarta : Universitas Indonesia (UI Press).
- Purwanto, Djoko. 2003. *Komunikasi bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Rakhmat, Jalaluddin. 2005. *Psikologi Komunikasi*. Bandung : PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Rivai'i, Veitzhal dan Dedy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rohim, H Syaiful. 2009. *Teori komunikasi: perpektif, ragam, & aplikasi*. Jakarta; Rineka Cipta.
- Sanjaya, Ferdino Wedi. 2014. *Hubungan Pemberian Insentif Non Material Oleh Pimpinan Dengan Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Solok*. (Skripsi). Padang : AIP FIP UNP