PENGARUH KEPEMIMPINAN LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DI KANTOR TRANSPORTASI DAN KOMUNIKASI TIMOR-LESTE

Juliana Do Rego Ximenes[1], Dr. Jafar Sembiring[2], M.ed.m.[3]

[1]Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Telkom

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Gambaran Umum Kementerian Transportasi dan Komunikasi.

1.1.1. Sejarah Terbentuknya Kementerian Transportasi dan Komunikasi.

Terbentuknya Kementerian Transportasi dan Komunikasi, pada tahun 2001 dalam masa transisi *UNTAET (United Nations Transitional Administration in East Timor)* di kepalai oleh Menteri João Carrascalão. Kementerian Transportasi dan Komunikasi dibagi menjadi tiga (3) Direktorat yakni :Direktorat *Roads Service, Public Works dan Water Sanitatio*n. Masa kerja Eng. João Carrascalão hanya berlangsung dua tahun dan tidak lama kemudian. Timor - Leste mulai membentuk partai-partai untuk mengikuti pemilihan umum yang pada waktu itu dimenangkan oleh Partai *FRETILIN = Frente Revolucionaria do Timor-Leste Independente (Front Revolusi Kemerdekaan Timor Timur).*

Mei 2002 Partai *FRETILIN* memilih *Ir. Ovídio de Jesus Amaral*, menjadi Menteri Transportasi dan Komunikasi dan Wakilnya *Cesar Vital Moreira* .Kementerian ini dibagi menjadi : Direktorat Kementerian, Sekretaris Negara, Direktur Umum, Direktorat *Administrasi & Keuangan*, Direktorat *ARCOM*, Direktorat *Postal*, Direktorat *IT*, Direktorat *DNTT*, Direktorat

Marítime, Direktorat *Meteorologi*, Direktorat *Airport* dan Direktorat *Management & Equipment*.

Juli 2006 sampai dengan Mei 2007, Menteri Transportasi dan Komunikasi dikepalai *Ir.Inácio Freitas Moreira*. Kementerian ini dibagi menjadi : Direktorat Kementerian, Sekretaris Negara, Direktur Umum, Direktorat *Administrasi & Keuangan*, Direktorat *ARCOM*, Direktorat *Postal*, Direktorat *IT*, Direktorat *DNTT*, Direktorat *Marítime*, Direktorat *Meteorologi*, Direktorat *Airport* dan Direktorat *Management & Equipment*.

Hasil pemilu bulan agustus 2007, menunjukkan tidak ada satu partai yang menang mutlak sehingga sulit bagi satu partai untuk membentuk pemerintahan sesuai dengan konstitusi *RD*TL. Dalam keadaan yang demikian Partai *CNRT* pimpinan Xanana Gusmão membentuk koalisi yang bernana AMP (Aliansi Maioria Parlamentar) yang terdiri dari lima partai dalam parlemen (*CNRT, PSD, ASDT, PD dan UNDERTIM)* sehingga menyisihkan partai FRETILIN sebagai pemenang pemilu berada dalam posisi sebagai oposisi dalam parlemen. Sebagai konsekuensi dari pergantian partai dalam pemerintahan maka berdampak pada pergantian nama dari setiap kementerian yang telah ada di masa pemerintahan partai FRETILN termasuk kementerian Transportasi & Komunikasi dan Kementerian Pekerjaan Umum disatukan menjadi Kementerian Infrastruktur yang dikepalai oleh Menteri *Ir. Pedro Lay* dan diwakili oleh *José Manuel Carrascalão*.

Sesuai Undang-Undang no 3/2002 tertanggal 20 September 2002 mengenai peraturan perundangan struktur keorganisasian Kementerian Infrastruktur adalah seperti berikut:

1.1.2. Sruktur Organisasi

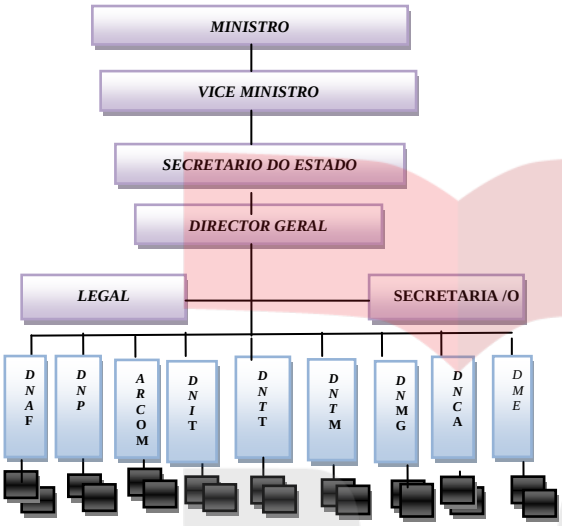
Pada dasarnya struktur organisasi kementerian untuk Transportasi dan Komunikasi menekankan pada hubungan kerja-sama antara semua pimpinan dan karyawan yang disertai dengan pembagian tugas, wewenang dan tanggung-jawab untuk sama-sama bekerja demi mencapai tujuan kementerian .

Struktur organisasi sangat diperlukan dalam suatu organisasi pemerintahan maupun perusahaan , karena struktur organisasi ini merupakan alat untuk merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan kegiatan-kegiatan yang telah ditetapkan. Struktur Oragnisasi Kementerian Transportasi dan Komunikasi , seperti pada GANBAR 1.1 pada halaman berikut :

GAMBAR 1.1

STRUKTUR ORGANISASI KEMENTERIAN UNTUK

TRANSPORTASI DAN KOMUNIKASI



Sumber: Bagian Human Resources Kantor Kemeterian Transportasi dan Komunikasi , (July ; 2010)

Keterangan :

Sembilan direktorat yang berada di Kementerian untuk Transportasi dan Komunikasi yaitu sebagai berikut:

1. Direktorat Nacional Administrasi & Keuangan (Directorate for Administartion & Finance) = **DNAF**
2. Direktorat Nasional Pos (Directorate for Postal Services) = **DNP**
3. Direktorat ARCOM (Directorate for Comunication Regulatory Authority = **ARCOM**
4. Direktorat Nasional Informasi dan Teknologi (Directorate for Information Technology) = **DNIT**

5. Direktorat Nasional Transportasi & Terrestres (Directorate for Land Transport) = **DNTT**
6. Direktorat Nasional Transportasi & Maritime (Directorate for Maritime Transport) = **DNTM**
7. Direktorat Nasional Meteorologi & Geofisica (Directorate for Meteorological) = **DNMG**
8. Direktorat Nasional Civil Aviation (Directorate for Civil Aviation) = **DNCA**
9. Direktorat Management& Equipment (Directorate for Material and Equipment Management) = **DME.**

Fungsi struktur organisasi adalah sebagai komando untuk mengarahkan tugas dan tanggung- jawab masing-masing bagian dalam organisasi untuk lebih jelas dan berurutan dapat digambarkan sebagai berikut:

a. Menteri

Selaku pemimpin tertinggi di Kementrian Transportasi danKomunikasi , sekaligus sebagai payung atau pelindung pada tiga (3). Sekretaris Negara terdiri dari;

- Sekretaris Negara untuk Air dan Listrik.
- Sekretaris Negara untuk Pekerjaan Umum.
- Sekretaris Negara untuk Transportasi, Equipment dan Komunikasi.

b. Wakil Menteri

Tugas Wakil Menteri adalah menyukseskan kinerja Menteri baik dalam hal semua kebijakan dan tugas lain yang diberikan oleh Menteri. Serta membantu menteri untuk memantau sembilan direktorat yang ada di Kementerian.

c. Sekretaris Negara untuk Transportasi, Peralatandan Komunikasi .

Menerima laporan dari seluruh agency dan disampaikan kepada Menteri untuk ditindak lanjut ke dewan menteri.

d. Sekretaris Permanen untuk Sekretaris Negara untuk Transportasi, Equipment dan Komunikasi .

1. Mempunyai misi untuk menyakinkan orientasi yang umum dari semua jasa yang internal dari Kementrian.
2. Wewenang dari sekretaris umum, menjamin orientasi yang umum dari jasa seturut program dari pemerintah dan dengan orientasi atasan dari menteri.
3. Bertanggung-jawab kepada Menteri untuk melanjutkan statemen sebelumnya.
4. Koordinasi persiapan dari aktivitas dan berkomunikasi. Koordinasi pelaksanaan dari tahunan dan plurianuais merencanakan fungsi keperluan dari kementerian

Tugas kerja dari sembilan **(9)** direktorat yang berada di naungan Sekretaris Negara untuk Transportasi dan Komunikasi yaitu sebagai berikut :

a. Direktorat Nasional untuk Administrasi dan Keuangan .

Tugas dan tanggung- jawabnya adalah :

1. Mengarahkan tugas rutin administrasi yang dilaksanakan oleh staf.

2. Membantu secara teknik administratif terkait dengan tugas kantor sekretariat permanent dan seluruh komponen kementerian di bidang administrasi umum, dokumentasi dan administrasi patrimonial.
3. Menjamin aktifitas di bidang sumber daya manusia yang bekerja di kementerian dan disiplin para pegawainya.
4. Membantu secara teknika dministratif gabinet sekretaris permanen dan bagian - bagian pada kementerian yang berhubungan dengan bidang keanggaraan dan keuangan pada umumnya.
5. Membantu secara teknik administratif kabinet sekretaris permanendan bagian-bagian pada kementerian tersebut di bidang perencanaan, mempelajari dan menganalisa strategi perkembangan di area kerja kementerian.
6. Membantu perbaiki dan mengkoordinir jalannya pekerjaan tersebut agar adanya peningkatan kualitas yang diharapkan.
7. Melaksanakan pekerjaan lain yang di beri oleh sekretaris permanen.

b. Direktorat Nasional untuk Pos

Tugasnya dan tanggung-jawabnya adalah :

1. Sebagai penanggung- jawab di bidang postal
2. Menghadiri pertemuan dan konferensi, nasional dan internasional di bidang postal.
3. Mengontrol, mengawasi dan mempertanggung- jawab tentang keuangan pada umumnya di bidang postal.

4. Memberi nasehat dan membuat proposal tentang definisi strategi politik di sektor postal untuk penyusunan peraturan di bidang postal.
5. Menyusun program secara detail untuk memotivasi dan megembangkan kapasitas para staf.
6. Menyusun program tentang pengembangan dan aktivitas di sektor postal.
7. Mengkoordinir dengan sekretaris permanen transportasi dan komunikasi tentang semua pekerjaan yang berhubungan dengan postal.
8. Mengkoordinir dengan sekretaris permanen transportasi dan komunikasi mengenai semua pekerjaan yang berhubungan dengan postal.

c. Direktorat Nasional untuk ARCOM

Mempunyai tugas dan misi untuk memberikan ijin kepada masyarakat yang berminat untuk mendirikan / membuka usaha stasion radio yang bergerak di bidang telekomunikasi.

d. Direktorat Nasional untuk Informasi dan Teknologi

Tugas dan tanggung – jawabnya adalah :

1. Mengatur dan mengkoordinir teknologi dan informasi
2. Administrasi dari LAN dan WAN.
3. Mengendalikan jaringan pemerintah dan mengakses internet untuk seluruh agen pemerintah .
4. Membantu direktur umum dalam menyediakan kebijakan relevan bagi para bantuan sektor.

5. Menyediakan teknisi ke departemen atau direktorat pemerintah yang utuh untuk komunikasi data.
6. Mengindentifikasi proyek IT untuk rehabilitasi dan rekonstruksi di Timor-Leste.
7. Menyediakan teknisi pendukung dan bantuan atas bisnis di lingkungan IT.
8. Menerapkan tugas lain yang ditugaskan oleh direktur umum seperti pengangkutan, perlengkapan dan komunikasi.
9. Menyediakan rencana anggaran untuk teknologi dan sektor komunikasi.

e. Direktorat Nasional untuk Land & Transportasi.

1. Mempunyai tugas untuk membantu pemerintah dan melaksanakan tugas yang dikembangkan oleh atasan mengangkut transportasi darat dan mempunyai wewenang untuk melaksanakan saham / proyek di bagian wilayah transportasi.
2. Mempunyai tugas untuk membantu pemerintah dan memberi tanda-tanda lalu-lintas di jalan raya, bekerja sama denga petugas polisi.

f. Direktorat Nasional untuk Transportasi & Maritime.

Mempunyai tugas dan misi untuk mempelajari suatu pemenuhan politik yang sehubungan dengan pengangkutan pelabuhan.

g. Direktorat Nasional untuk Meteorologi & Geofisika.

1. Mempunyai tugas dan misi untuk melaksanakan pengembangan studi dan kekuasaan politik mengenai kegiatan yang terjadi di dalam meteorologi dan geofisika.
2. Menyetujui apa yang telah tetapkan secara politik di nivel nasional di dalam meteorologi dan geofisica, dan mempersiapkan anggaran dasar masing-masing yang telah ditentukan.
3. Melaksanakan /mengerjakan dan mengkoordinir tugas-tugas dari dinas meteorologi, klimatologi, geofisika dan kualitas udara, dengan instansi yang lain.
4. Mempermudah/menyaksikan dengan direktur umum untuk mempersiapkan politik dibidang meteorologi, klimatologi, geofisika dan udara.
5. Memberikan kepentingan kepada pemerintahan tentang informasi memberikan kepentingan kepada pemerintah tentang informasi-informasi yang berhubungan dengan meteorologi, klimatologi, geofisika dan kualitas udara.
6. Memberikan dukungan teknis dan moral kepada stafbawahan yang berhubungan dengan lingkungan meteorologi, klimatologi, geofisika dan kualitas udara.
7. Melaksanakan tugas-tugas yang lain berdasarkan perintah dari direktur umum untuk transportasi dan &. komunikasi.
8. Mempersiapkan perencanaan anggaran tahunan untuk direksi Meteorologi.

9. Mempersiapkan perencanaan tahunan tentang pembangunan di bidang meteorologi.
10. Bertanggung -jawab serta memonitor tugas dan mutu kerja kepada semua staf bawahan, menentukan dan memutuskan tanggung- jawab .
11. Untuk melaksanakan politik teknis tentang tugas meteorologi, klimatologi, geofisika dan kualitas udara.
12. Mengembangkan dan bekerja- sama dengan instansi-instansi pemerintah dan organisasi yang lain.
13. Melaksanakan tugas-tugas dengan bertanggung- jawab yang penuh.

h. Direktorat Nacional Untuk Civil Aviation.

Misinya untuk memanajer dan menugaskan seorang teknisi pendukung yang administratif untuk membantu dan mengontrol lalu lintas udara

i. Direktorat Untuk Management & Equipment.

1. Mempunyai tugas dan misi untuk membantu anggota pemerintah di area pengangkutan alat berat dan komunikasi.
2. Memberikan ijin/sewa alat berat kepada masyarakat dan perusahaan yang membutuhkannya.

Untuk melihat komposisi dan jumlah pegawai berdasarkan level permanen maupun temporary di Kementerian Transportasi dan Komunikasi akan dikemukakan dalam tabel 1.1 berikut ini :

TABEL 1.1

Komposisi dan Jumlah Pegawai Berdasarkan Level

Transport Communication	**Level 1**	**Level 2**	**Level 3**	**Level 4**	**Level 5**	**Level 6**	**Level 7**	**Total**
Permanent	18	43	91	45	22	9	1	229
Temporary	32	95	57	22	9	1	0	216
TOTAL	**50**	**138**	**148**	**67**	**31**	**10**	**1**	**445**

Sumber : Bagian Kepegawaian Kantor Kemnterian Transportasi dan Komunikasi (July, 2010)

Dalam Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pegawai yang bekerja pada Kementerian Transportasi dan Komunikasi berjumlah 445 orang , untuk pegawai permanen 229 orang dan pegawai kontrak 216 orang. Posisi Jabatan Level 7 untuk Direktor Umum / Sekretaris Permanen , Level 6 untuk Direktorat Nasional , Level 5 dan 4 untuk Kepala bagian dan Sub-bagian , untuk Level 3 Staf Administrasi dan untuk Level 1 dan 2 bagian Asisten.

TABEL 1.2

Staffing Profil PNS untuk Direktorat Transportasi & Komunikasi Timor-Leste.

Ministry of Transports and Communication	**Level 1**	**Level 2**	**Level 3**	**Level 4**	**Level 5**	**Level 6**	**Level 7**	**TOTAL**
1. Secretary Permanent	0	0	1	0	0	*0*	1	2
1.Permanen	0	0	1	0	0	*0*	1	2
2.Temporary	0	0	0	0	0	*0*	0	0
2. Directorate of Administration & Finance	2	3	7	8	5	*2*	0	27
1.Permeenent	2	2	7	7	4	*1*	0	23
2.Temporary	0	1	0	1	1	*1*	0	4
3. Directorate of Land & Transport	5	15	26	13	4	*1*	0	64
1. Permanent	5	1	4	4	1	*1*	0	30
2. Temporary	0	0	22	9	3	*0*	0	34
4. Communication Regulation Authority	1	1	4	3	4	*1*	0	14
1.Permanent	1	1	4	3	4	*1*	0	14
2.Temporary	0	0	0	0	0	*0*	0	0
5. Directorate of Postal Service	4	2	12	4	2	*1*	0	25
1. Permanent	1	2	12	4	2	*1*	0	22
2. Temporary	3	0	0	0	0	*1*	0	3

6. Directorate of Information	1	2	17	11	2	*1*	0	34
1.Permanent	0	1	11	8	2	*1*	0	23
2.Temporary	1	1	6	3	0	*0*	0	11
7. Directorate of Meteorology & Geofisica	1	1	14	2	1	*1*	0	20
1.Permanent	0	0	10	1	1	*1*	0	13
2.Temporary	1	1	4	1	0	*1*	0	7
8. Directorate of Maritime Transport	1	2	10	1	4	*1*	0	29
1.Permanent	0	0	10	8	3	*1*	0	22
2.Temporary	1	2	0	1	1	*0*	0	7
9. Directorate of Civil Aviation Service	10	29	32	7	5	*1*	0	84
1.Permanent	8	22	28	7	3	*1*	0	69
2.Temporary	2	7	4	0	2	*0*	0	15
10. Directorate of Equipment	26	83	24	8	4	*1*	0	146
1.Permanent	1	0	4	3	2	*1*	0	11
2.Temporary	25	83	20	5	2	*0*	0	35
TOTAL	50	138	148	67	31	*10*	1	445

Sumber: Bagian Kepegawaian Kantor Kemnterian Transportasi dan Komunikasi (July, 2010)

1.2 Latar -Belakang Masalah

Di dunia kerja, motivasi menempati unsur terpenting yang harus dimiliki karyawan. Motivasi merupakan kemampuan usaha yang dilakukan seseorang untuk meraih tujuan dan disertai dengan kemampuan individu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya .

.***Menurut David McClelland yang dikutip oleh Sutrisno (2009: 128)*** terdapat tiga macam kebutuhan yang perlu diperhatikan pegawai yaitu : Kebutuhan akan prestasi (*needs for achievement = nAch),* kebutuhan akan kelompok pertemanan *(needs for affliliation = nAff)* dan kebutuhan akan kekuasaan *(needs for power = nPower),*Pada kehidupan sehari-hari, ketiga kebutuhan tersebut akan selalu muncul pada tingkah laku individu, hanya kekuatannya tidak sama antara kebutuhan-kebutuhan itu pada diri seorang.

Ada beberapa faktor yang dapat memotivasikan pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja diantaranya faktor kepemimpinan. Faktor Kepimimpian merupakan unsur penting di dalam sebuah perusahaan, sebab tanpa adanya kepemimpinan dari seorang pemimpin maka suatu perusahaan tersebut akan mengalami kemunduran.

Kepemimpinan menurut Sutarto dikutip oleh Sutrisno (2009 :222) *yaitu " keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan, gayabersikap dan bertindak yang tampak yaitu : cara memberi perintah,cara memberi tugas,cara berkomunikasi, cara membuat keputusan,cara mendorong semangat bawahan,cara memberikan bimbingan,cara menegakkan disiplin, cara mengawasi pekerjaan bawahan dan cara menegur kesalahan bawahan*."

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin atau sering disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain sesuai dengan keinginannya itu dipengaruhi oleh sifat pemimpin itu sendiri. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang baik akan menciptakan motivasi yang tinggi di dalam diri setiap bawahan, sehingga dengan motivasi tersebut akan timbul semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerja dari bawahan itu.

Faktor lingkungan kerja organisasi sendiri sangat menunjang individu dalam mencapai prestasi kerja. Sekalipun jika faktor lingkungan organisasi kurang menunjang, maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan pikiran memadai dengan tingkat kecerdasan emosi yang baik, sebenarnya tetap dapat berprestasi dalam bekerja .

Menurut ***Nitisemito (2005: 102)*** *menyatakan ada beberapa faktor lingkungan kerja yang perlu diperhatikan.Faktor-faktor tersebut antara lain : Faktor Kebisingan, penerangan ,pertukaran udara,keamanan dan faktor kebersihan.* Lingkungan organisasi itu dapat diubah dan bahkan dapat diciptakan serta merupakan pemacu *(motivator)* tantangan dalam berprestasi. Jika lingkungan kerja tidak kondusif akan mengakibatkan stress bagi pegawai yang pada akhirnya akan menimbulkan penurunan prestasi kerja pegawai.

Faktor kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Menurut ***Singodimedjo dikutip oleh Sutrisno (2009:188),*** *"kompensasi mempunyai tujuan, antara lain menjamin sumber nafkah karywan beserta keluarga , meningkatkan prestasi kerja,meningkatkan harga diri para karyawan, mempererat hubungan kerja antara karyawan dan meningkatkan disiplin kerja."*

Menurut ***Singodimedjo dikutip oleh Sutrisno (2009: 183)*** menyatakan *bahwa pemberian uang secara langsung, seperti Gaji, Tunjangan dan inisiatif*. Dengan adanya Gaji yang memadai ,tungangan yang cukup akan memdorong bawahan untuk semangat dalam pekerjaannya . kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat pegawai kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan pegawai bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar-kecilnya kompensasi sangat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.

Seorang pimpinan harus menguasai dan memengaruhi bawahan melalui pemberian kompensasi yang memadai serta lingkungan kerja yang relatif baik. Dengan demikian pimpinan harus memotivasi pegawai untuk berprestasi akan tinggi, apabila pimpinan kurang memotivasi pegawainya maka suatu instansi tidak akan berkembang .

Selama peneliti bekerja di Kantor Kementerian Transportasi dan Komunikasi melihat secara langsung ada beberapa masalah yang perlu diteliti yaitu kurangnya disiplin pegawai . Disiplin pegawai belum dilaksanakan secara optimal. Hal ini ditandai dengan banyaknya pegawai yang kurang taat dan kurang menyadari ketentuan jam kerja dinas, masuk kerja terlambat dan pulang kerja lebih awal, sering meninggalkan tempat kerja pada waktu jam kerja tanpa seijin dari pimpinan, penggunaan sarana investasi kantor yang tidak sesuai dengan ketentuan, tidak betah tinggal di ruangan kerjanya, malas bekerja dan lain sebagainya. Apabila disiplin pegawai belum dilaksanakan secara optimal bagaimana pegawai itu bisa berprestasi dengan baik.Dalam Tabel 1.3. ini disajikan rangkuman keadaan pegawai dalam Kantor Kementerian Transportasi dan Komunikasi sebagai berikut:

TABEL 1.3

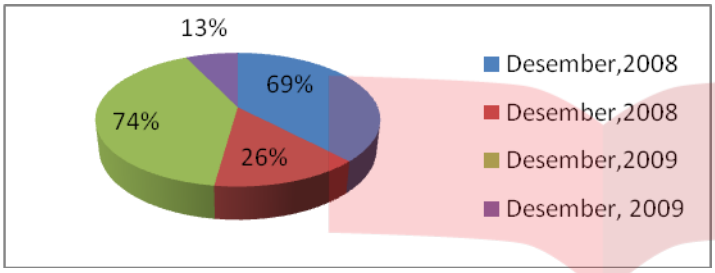
Keadaan Pegawai yang terlambat dan pulang lebih awal

Di Kantor kementerian Transportasi dan Komunikasi

No.	Bulan	Pegawai yang Datang terlambat				Pegawai yang Pulang lebih awal			
		2008	%	2009	%	2008	%	2009	%
1.	Januari	27 orang	69%	23 orang	59%	15 orang	38%	6 orang	15%
2.	Februari	10 orang	26%	3 orang	8%	5 orang	13%	4 orang	10%
3.	Maret	15 orang	47%	10 orang	26%	10 orang	26%	10 orang	26%
4.	April	22 orang	55%	15 orang	47%	4 orang	10%	3 orang	8%
5.	Mei	18 orang	47%	25 orang	64%	3 orang	8%	6 orang	15%
6.	Juni	24 orang	60%	12 orang	30%	6 orang	15%	8 orang	21%
7.	Juli	8 orang	21%	22 orang	55%	10 orang	26%	3 orang	8%
8.	Agustus	26 orang	66%	6 orang	15%	4 orang	10%	6 orang	15%
9.	September	10 orang	26%	18 orang	47%	8 orang	21%	9 orang	23%
10	October	4 orang	10%	22 orang	55%	9 orang	23%	3 orang	8%
11	November	23 orang	59%	9 orang	23%	3 orang	8%	3 orang	8%
12	Desember	27 orang	69%	29 orang	74%	10 orang	26%	5 orang	13%

Sumber : Bagian Kepegawaian Kantor Kemnterian Transportasi dan Komunikasi (July, 2010)

Dari tabel ini dapat dilihat bahwa memotivasi pegawai dalam disiplin sangat menurun yaitu pada tahun 2008 bulan desember, pegawai yang datang terlambat yaitu 69% dan pulang lebih awal 26% dan juga pada tahun 2009 pegawai yang datang terlambat 74% dan yang pulang lebih awal 13% .



Hal ini kemungkinan disebabkan oleh :

1. Kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin artinya bahwa bila karyawan menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun,serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila mereka merasa kompensasi yang diterimanya jauh memadai, maka mereka akan berfikir mendua,dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga mnyebabkan sering mangkir, sering minta izin keluar.Untuk mengetahui kecilnya kompensasi yang di terima pegawai pemerintah yang bekerja di kementerian Transportasi dan Komunikasi seperti Gaji ,Tunjangan dan Insiatif. Peneliti dapat menjelaskan bahwa PNS RDTL (***República Democrática de Timor-Leste)*** dalam masalah gaji sangat kecil dibandingkan dengan

Pegawai Swasta. Dilihat dari jam kerja pegawai pemerintah sama dengan pegawai swasta yaitu jam kerja mulai jam 08.30-17.30. Tetapi pegawai swasta gajinya lebih besar dari pegawai pemerintah dan gaji pemerintah berdasarkan standar Level yaitu 1,2,3,4,5,6 dan 7 sedangkan gaji swasta berdasarkan standar Internasional yaitu Level Profesional dan Level General Service.

TABEL 1.4.

Perbandingan Gaji untuk Pegawai Pemerintah dan Pegawai Swasta

Pembayaran Gaji Dollars America **(US$)** perbulan untuk Pegawai Pemerintahan berdasarkan Level UU RDTL .	Pembayaran Gaji Dollars America **(US$)** perbulan untuk Pegawai Swasta	
	Level Profesional Service.	Level General
Level 1 = US$ 106	A = US$ 1100	A = US$ 475
Level 2 = US$ 163	B = US$ 1350	B = US$ 600
Level 3 = US$ 186	C = US$ 1600	C = US$ 725
Level 4 = US$ 221	D = US$ 1850	D = US$ 850
Level 5 = US$ 336	E = US$ 2100	E = US$ 975
Level 6 = US$ 520		
Level 7 = US$ 725		

Sumber : Kepegawain Kementerian Transportasi dan Komunikasi (July, 2010)

Dalam suatu Instansi Pemerintah maupun Instansi Swasta pegawai senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai. Sedangkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa sistem pengajian pegawai negeri sipil saat ini masih dibawah standar sehingga menurunnya prestasi pegawai. Dengan situasi yang demikian menyebabkan timbulnya keinginan untuk mencari penghasilan tambahan lain di luar.

2. Ada tidaknya pengawasan pimpinan artinya bahwa dengan adanya pengawasan maka karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, tetapi bagi karyawan lainnya,tegaknya disiplin masih sangat perlu supaya karyawan tidak berbuat semaunya dalam instansi kerja.

3. Di penelitian ini peneliti dapat mendatakan secara kualitatif bahwa pengawasan pimpinan terhadap bawahan sangat minim di Kantor Transportasi dan Komunikasi yaitu dilihat dari jam kerja . Kadangkala pimpinanpun masuk kerja terlambat yaitu jam kerja 08.30 ,tapi pimpinan datang jam 10.00. Sehingga bawahanpun turutikut melanggar disiplin kerja. Sebagian pegawai merasa perhatian pimpinan terhadap pegawai masih kurang, demikian pula dengan masalah komunikasi pimpinan, karena sebagian pegawai beranggapan pimpinan kurang komunikatif. Kurangnya perhatian pimpinan dan kurangnya komunikatif pimpinan kepada pegawai dapat berpengaruh pada disilplin kerja pegawai. Rendahnya disiplin kerja pegawai sehingga berpengaruh pada rendahnya prestasi kerja pegawai. Karena kurangnya pengawasan dari pimpinan kepada bawahan sehingga sebagian pegawai menggunakan fasilitas transportasi semaunnya dan kadangkala transpostasi dinas digunakan sebagai miliknya. Maka dengan itu pimpinan perlu menggerakkan bawahan dalam kedisiplinan.

4. Lingkungan kerja yang kurang kondusif akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Faktor yang akan diteliti di lingkungan

kerja Kementerian Transportasi dan Komunikasi adalah lingkungan Kerja Fisik yaitu: Faktor Kebersihan, Faktor Penerangan, Faktor Pertukaran Udara, Faktor Kebisingan, Faktor Keamanan.

Sedangkan dilihat dari Faktor Psikologi : yaitu struktur kerja, tanggung-jawab pimpinan kepada bawahan ,perhatian dan dukungan pimpinan masih minim karena sebagian pegawai yang masih melanggar disiplin kerja dan juga masalah prestasi kerja yang tidak diperhatikan oleh pimpinan,

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan tersebut, peneliti berniat untuk mengadakan penelitian dengan judul ***"Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja,*** diKantor Kementerian Transportasi dan Komunikasi Timor-Leste**.**

1.3 Perumusan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti dapat merumuskan beberapa masalah yang terjadi di Kantor Kementerian Transportasi dan Komunikasi yakni :

1. Bagaimana Penerapan Kepemimpinan di Kantor Kementerian Transportasi dan Komunikasi Timor-Leste?
2. Bagaimana Kondisi Lingkungan kerja di Kantor Kementerian Transportasi dan Komunikasi Timor-Leste?.
3. Bagaimana Kompensasi dapat berpengaruh Pada Motivasi Kerja di Kantor Kementerian Transportasi dan Komunikasi Timor-Leste?

4. Apakah Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja di Kantor Kementerian Transportasi dan Komunikasi Timor-Leste?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan batasan masalah tersebut, maka penulis bertujuan untuk :

1. Untuk Mengetahui Penerapan Kepemimpinan di Kantor Kementerian Transportasi dan Komunikasi Timor-Leste.
2. Untuk Mengetahui Kondisi Lingkungan Kerja di Kantor Kementerian Transportasi dan Komunikasi Timor-Leste.
3. Untuk Mengetahui pengaruh Kompensasi di Kantor Kementerian Transportasi dan Komunikasi Timor-Leste.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja di Kantor Kementerian Transportasi & Komunikasi Timor-Leste.

1.5. Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memperoleh hasil yangdiharapkan

1. Aspek Teoritis :

a. Untuk membantu dalam memberikan informasi mengenai faktor faktor Kepemimpinan , Lingkungan Kerja , Kompensasi serta Motivasi Kerja.

b. Agar dapat lebih memahami dan mencoba untuk menerapkan ilmu yang pernah penulis terima untuk mempraktekkannya

langsung ke lapangan kerja, khususnya bagi mata kuliah manajemen sumber daya manusia.

c. Untuk mengembangkan teori-teori tentang kepemimpinan, Lingkungan kerja , Kompensasi dan Motivasi Kerja di kantor Kementerian Transportasi dan Komunikasi Timor-Leste maupun seluruh instansi lainnya.

2. Aspek Praktis : Sebagai bahan masukan bagi semua pimpinan, baik itu pimpinan di instansi pemerintah maupun di instansi swasta , harus memperhatikan kompensasi bagi karyawan yaitu memberikan kompensasi yang memadai baik itu kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung , supaya bisa memotivasi karyawan menegakkan disiplin pegawai yang baik dan juga meningkatkan prestasi kerja pegawai.

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka penulis mengambil kesimpulan dilihar dari hasil analisis secara diskriptif dan secara inferensial sebagai berikut.

5.1.1. Hasil Analisis Secara Deskriptif

a. Penerapan kepemimpinan di Kantor Kementerian Transportasi dan Komunikasi Timor-Leste berada dalam kategori tinggi,dilihat dari hasil analisis data secara deskriptif yaitu : 77%.
b. Lingkungan kerja di kantor Kementerian Transportasi dan Komunikasi Timor-Leste tergolong kondusif , dilihat dari hasil analisis data secara deskriptif yaitu: 79 %.
c. Kompensasi di kantor Kementerian Transportasi dan Komunikasi Timor-Leste tergolong rendah, dilihat dari hasil analisis data secara deskriptif yaitu: 56%.
d. Motivasi kerja karyawan di kantor Kementerian Transportasi dan Komunikasi Timor-Leste tergolong moderat yaitu dilihat darihasil analisis data secara deskriptif yaitu : 68%.

Telkom University

5.1.2. Hasil Analisis Secara Inferensial

Berdasarkan hasil analisis pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal penting dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis Secara Simultan

Hasil uji statistik regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di kantor Kementerian Transportasi dan Komunikasi Timor-Leste. Besar pengaruh secara simultan adalah 52,6% Sedangkan sisanya sebesar 47,4% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti.

b. Uji Hipotesis Secara Parsial

1. Hasil uji statistik regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di kantor Kementerian Transportasi dan Komunikasi Timor-Leste.
2. Hasil uji statistik regresi menunjukkan bahwa lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja di kantor Kementerian Transportasi dan Komunikasi Timor-Leste.
3. Hasil uji statistik regresi menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja di kantor Kementerian Transportasi dan Komunikasi Timor-Leste.

Telkom University

5.2 . Saran

Saran merupakan implikasi kesimpulan dan berhubungan dengan masalah dan alternatif pemecahan masalah. Dilihat dari hasil penelitian maka peneliti menyarankan : Untuk peneliti yang lain maupun untuk pimpinan di Kantor Kementerian Transportasi dan Komuniasi yaitu sebagai beriku:

5.2.1. Saran untuk peneliti lainnya.

a) Untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik, maka perlu menambah dan memperluas indikator masing-masing variabel yang lengkap atau tercermin dalam kuisioner, sehingga akan mempermudah responden dalam menjawab responden dalam menjawab setiap pertanyaan yang diajukan.
b) Selain ketiga variabel independen dalam penelitian ini , yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi , masih ada variabel lain yang juga mempengaruhi motivasi kerja. Oleh karena itu, penulis menyarankan kepada peneliti lain yang akan meneliti permasalahan yang sama, tentang motivasi kerja agar menambah variabel penelitian.

5.2.2. Saran untuk pimpinan di Kantor Kementerian Transportasi Timor-Leste.

Kompensasi di Kantor Transportasi dan Komunikasi tergolong rendah , karena gaji pokok pegawai di Pemerintahan RDTL (República Democrática de Timor-Leste),berdasarkan standar gaji yang sudah di atur dalam peraturan UU RDTL. Sumber pendapatan untuk pembayaran gaji pemerintah maupun untuk pembangunan Negara Timor-Leste yaitu: Sumbernya

Telkom University

dari pendapatan Minyak & Gas Bumi , Marmer , Kopi , ditambah dengan pajak-pajak dari badan-badan otonom yang dimiliki oleh negara, seperti dari bandara udara, pelabuhan laut, listrik , transportasi , pos dan penyediaan alat-alat berat.Peneliti menyarankan agar pemerintah perlu memperhatikan kompensasi seperti gaji , tunjangan dan insentif bagi semua pegawai pemerintah. yaitu meningkatkan gaji pegawai , memberikan tunjangan kesehatan, dan tunjangan hari tua (THT). Dan juga menyarankan para pemimpinan dari kementerian Transportasi dan Komunikasi perlu juga memperhatikan prestasi kerja karyawan, memberikan overtime maupun perjalanan Dinas Lokal.Dari hal-hal itu terbukti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.Dengan pemberian kompensasi yang memadai maka pegawai akan bekerja tenang dan tekun , serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya dan juga menegakkan disiplin kerja dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Freiberg Kevin, & Freiberg, Jackie (1996) **, *NUTS! Southwest Airlines' Crazy Recipe for Business and Personal Success*,** *Bard Press.*

Ghozali, Iman, (2005).***Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS,*** Edisi ketiga Badan Penerbit Universitasi di Ponegoro, Semarang.

Gibson, J.L., Donnely, J.H., Ivancevich, J.M. (2006). **Organisasi dan Manajemen Perilaku, Struktur,Proses**.Jakarta: Erlangga

Hartono. (2009).*SPSS 19.0,* ***Analisis Data Statistika dan Penelitian.*** Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Hasibuan, (2009). ***Manajemen sumber daya manusia,*** Jakarta : Bumi Aksara .

Iskandar. 2008. ***Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)***. Jakarta: Gaung Persada Press.

Koonz,H dan Weihrich,H. (2005). ***Management***. Net York : McGraw- Hill.

Mangkunegara, Anwar (2005). ***Perilaku dan Budaya Organisasi*** , PT. Refika Aditama- Bandung.

Nitisemito. (2005). ***Manajemen Personalia***, Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.

Notoatmodjo, S. (2005). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Panggabean,S. (2005). ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Ghalia Indonesia .

Riduwan.(2005).***Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian***, Bandung : CV Alfabeta.

Sedarmayanti, *(*2009). ***Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja***. Bandung : CV mandar maju.

Singarimbun, M. dan Efendi, S. (2005), **Metode Penelitian Survey**, LP3ES, Jakarta

Sugiyono, (2005). ***Statistika untuk Penelitian***. Bandung :CV Alfabeta. Sulistiyo, D. (2005). ***Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*** , pada Primkoveri Cilacap.

Suliyanto. *(*2006). ***Metode Riset Bisnis***, Yogyakarta : C.V Andi Offset.

Sutarto, (2005), ***Dasar-dasar Kepemimpinan Administarsi*.** Jogyakarta: Gajag Mada University Press.

Sutrisno, Edy. (2010). ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Jakarta : Kencana.

Suyono,L.(2006) ***Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Informasi dan Komunikasi,*** di Kantor Kabupaten Karanganyar.

Wahjosumidjo. (2006), ***Kepemimpinan dan Motivasi*** , Ghalia Indonesia .

Winardi. (2005). ***Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*.** Jakarta : Raja Grafindo Persada

Wuryanti,S. (2008). ***Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Motivasi sebagai Mediasi*** , Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Tengah.