

ANALISIS HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA BADAN KELUARGA BERENCANA DAN
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN KABUPATEN KONAWE

Marlin Intopiana
Mukhlis H. Ma'sud
Rahayu Puji Suci

Program Pascasarjana Universitas Widyagama Malang

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Teknik sampel adalah sensus, yakni 39 orang pegawai Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Konawe. Setelah dilakukan analisis regresi berganda, maka diperoleh hasil bahwa Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Konawe, baik secara simultan maupun parsial. Motivasi Kerja memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan Kepemimpinan. Hasil ini juga didukung oleh kategori penilaian statistik deskriptif yang rata-rata tinggi.

PENDAHULUAN

Surodilogo (2010), menyatakan bahwa faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial perusahaan adalah sumber daya manusia. Rivai (2010), menyatakan kepuasan kerja sebagai evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Robbins (2008), mengartikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. As'ad (2003), mengatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi lingkungan kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama pegawai. Fathoni (2006), kepuasan kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan adalah langkah atau tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memotivasi para bawahannya agar bawahannya mau melaksanakan tugasnya sehingga mampu mencapai tujuan yang diinginkan.

Susilo Martoyo (2000), mengatakan bahwa kepemimpinan adalah langkah atau tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memotivasi para bawahannya agar bawahannya mau melaksanakan tugasnya sehingga mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi merupakan suatu pendorong yang juga mempengaruhi perilaku pegawai dalam organisasi (Tirtayana, 2005). Hasibuan (2000), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Wahjosumidjo (2005), motivasi adalah bahwa yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, yaitu kepemimpinan, peran diri pribadi dan lingkungan kerja, mencakup tempat kerja, fasilitas komunikasi dengan rekan kerja dengan baik. Pemberian motivasi dimaksudkan sebagai pemberian daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala upayanya (Analisa, 2011). Sedangkan Strauss (1990), motivasi memberikan kesempatan bagi pemenuhan kepuasan kerja pegawai, karena pegawai akan merasa puas dengan

pekerjaan, apabila mereka memiliki tingkat motivasi yang tinggi dan memperoleh pengembangan karir disepanjang jalur karir mereka.

Penelitian ini mencoba membangun hubungan diantara ketiga variabel tersebut, yakni: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja, dengan merumuskan masalah: Apakah Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Konawe, baik secara simultan maupun parsial? Manakah diantara kedua variabel independen ini yang berpengaruh dominan?

TINJAUAN PUSTAKA

- Kajian Teori

Martoyo (2007), mengatakan bahwa inti kepemimpinan adalah *human relation*, sehingga kepemimpinan dapat diberikan pengertian sebagai keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan bersama. Wibowo (2007), kepemimpinan merupakan suatu proses dalam mempengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Siagian (2001), kepemimpinan yang mengairaihkan akan merupakan sumber motivasi, moral dan disiplin dalam melaksanakan beban kerja yang menjadi tanggung jawab mereka.

Gary Dessler (2004), menjelaskan bahwa motivasi merupakan hal yang sederhana tetapi juga paling rumit. Menurut David McClelland yang dikutip oleh Gibson (1984), terdapat tiga macam kebutuhan yang perlu diperhatikan pegawai yaitu: *Needs for achievement, needs for affiliation*) dan *needs for power*.

Menurut Vroom (1964), Blum and Naylor (1968) dalam Ahmad et.al (2005), kepuasan kerja menunjukkan suatu reaksi emosional yang kompleks terhadap pekerjaan yang berwujud perasaan senang maupun tidak senang atau rasa puas maupun tidak puas. Luthans (2006), kepuasan kerja adalah hasil persepsi para pegawai tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai sesuatu yang penting melalui hasil kerjanya. Robbins (2003), kepuasan kerja adalah merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Wexley dan Yukl (1977), Scheermenhorn et.al. (1982), dan Porter (1961) dalam Sarianti (2007), bahwa kepuasan kerja merupakan derajat perasaan seseorang, baik positif maupun negatif terhadap pekerjaannya.

- Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Populasi/ Sampel	Hasil Penelitian
1.	Riana (2015)	<i>Effects Motivation On Business Performance: The Mediation Role Of Job Satisfaction And Leadership (A Study In Village Credit Institutions).</i>	Total sampling 65 VCI	Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kepemimpinan memediasi efek motivasi dan kinerja bisnis. Dengan demikian, intrinsik dan ekstrinsik penyediaan motivasi untuk para pemimpin VCI belum mampu belum untuk meningkatkan kinerja bisnis secara real.
2.	Wirajaya (2015)	Hubungan Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas di Kota	Total sampling 75 orang	Faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai puskesmas adalah kepemimpinan dan motivasi. Diperlukan upaya peningkatan kemampuan manajemen kepala puskesmas dan

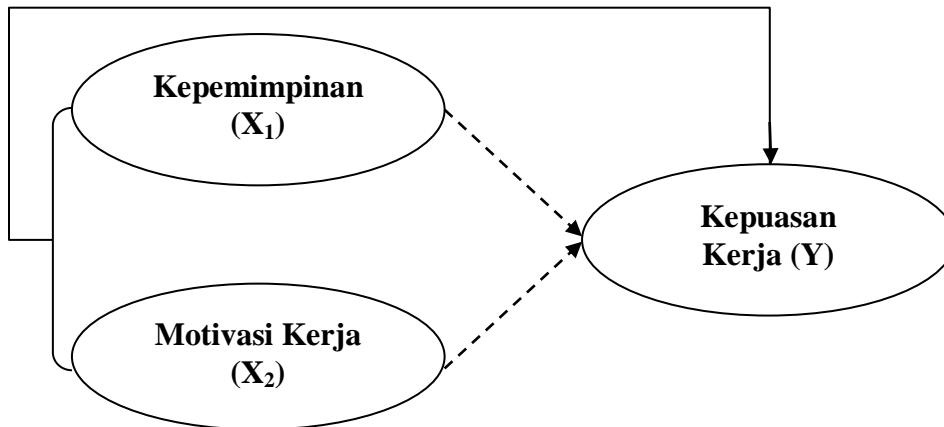
		Denpasar.		memperhatikan kondisi kerja pegawai sehingga mampu menciptakan kepuasan kerja.
3.	Dasaad (2015)	Analisis Hubungan Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Adam Jaya.	Total sampling 60 karyawan	Hasil analisis secara statistik, diperoleh besarnya koefisien antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan sebesar -0,215. Sedangkan, variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,173 yang berarti bahwa kedua variabel bebas tersebut tidak ada hubungan korelasi.
4.	Darmaja (2015)	Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang Tahun 2013.	Total sampling 30 orang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Besar pengaruh kepemimpinan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan. Pengaruh langsung antara kepemimpinan terhadap kepuasan.
5.	Shahab dan Nisa (2014)	<i>The Influence of Leadership and Work Attitudes toward Job Satisfaction and Performance of Employee.</i>	79 responden	Temuan analisis menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) sikap kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) A Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, (4) Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan positif dan tidak terhadap kinerja karyawan, (5) Sikap Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Malik (2013)	<i>Relationship between Leader Behaviors and Employees' Job Satisfaction: A Path-Goal Approach.</i>	20 questions	Hasil menyebutkan bahwa: Ada hubungan yang signifikan antara semua pemimpin empat jalur-tujuan perilaku yaitu direktif; mendukung; partisipatif; dan pemimpin yang berorientasi prestasi perilaku dan pekerjaan secara umum & pengawasan yang signifikan. Ada hubungan yang signifikan antara atribut bawahan (usia, jenis kelamin, kualifikasi, pangkat, pengalaman dan masa kerja di bawah pengawas saat ini) dan kepuasan kerja mereka. Demikian pula, hubungan antara faktor-faktor situasional (lokus kontrol, kemampuan, struktur tugas, peran ambiguitas, stres, prestasi kebutuhan dan otonomi perlu) dan kepuasan kerja bawahan 'adalah signifikan.
7.	Sukmasari (2011)	Pengaruh Kepemimpinan,	Populasi 230 dan orang	Hasil penelitian ini dapat menunjukkan adanya hubungan antara Kepemimpinan,

		Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang.	sampel 100 responden	Motivasi, Insentif dan Kepuasan Kerja dari lingkungan kerja dengan kinerja kerja karyawan.
8.	Suratno (2006)	Analisis Hubungan Antara Kepemimpinan, Komitmen dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada SPBU Pucangsawit Surakarta.	Total sampling 32 orang	Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa antara variabel kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang paling kuat daripada kedua variabel yang lain, terbukti dari hasil analisis regresi diperoleh nilai p-value kepemimpinan (0,000) < p-value motivasi kerja karyawan (0,003) < p-value komitmen (0,023). Diharapkan kepada pihak SPBU lebih meningkatkan kondisi kerja yang bagus sehingga para karyawan lebih merasa puas dalam bekerja, para karyawan diminta untuk meningkatkan komitmen kerjanya sehingga dapat menimbulkan kepuasan tersendiri dalam bekerja.

Sumber: Riana (2015), Wirajaya (2015), Dasaad (2015), Darmaja (2015), Shahab dan Nisa (2014), Malik (2013), Sukmasari (2011), Suratno (2006).

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

- Kerangka Konseptual
- Gambar 1 Kerangka Konseptual



Keterangan: —————> Pengaruh simultan
 - - - - -> Pengaruh parsial

Sumber: Hasil pengamatan, 2016

- Hipotesis
1. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Konawe.

2. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Konawe.
3. Motivasi Kerja berpengaruh dominan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Konawe.

- Denisi Operasional Variabel

Tabel 2 Variabel Penelitian dan Indikator

No	Variabel	Indikator	Skala
1.	Kepemimpinan (X_1)	1. Tanggung jawab 2. Kesanggupan 3. Dorongan 4. Pendelegasian 5. Visi organisasi 6. Teladan 7. Keharmonisan	Likert
2.	Motivasi Kerja (X_2)	1. Motivasi materiil 2. Motivasi Non Materiil	Likert
3.	Kepuasan Kerja (Y)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Kesempatan Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja	Likert

Sumber: Hasil Pengamatan, 2016

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Ada tiga variabel yang dianalisis, yaitu: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja sebagai variabel independen, serta Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen.

Seluruh pegawai Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Konawe, yang berjumlah 39 orang sekaligus menjadi sampel penelitian, atau yang dikenal dengan metode Sensus (Sugiyono, 2009).

HASIL

- Gambaran Karakteristik Responden

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1.	≤ 25	2	5.13%
2.	$\geq 26 - 30$	4	10.26%
3.	$\geq 31 - 35$	8	20.51%
4.	$\geq 36 - 40$	15	38.46%
5.	≥ 40	10	25.64%

Jumlah	39	100.00%
--------	----	---------

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	21	53.85%
2.	Perempuan	18	46.15%
Jumlah		39	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SD	0	0.00%
2.	SLTP	0	0.00%
3.	SLTA	11	28.21%
4.	D3	6	15.38%
5.	S1	19	48.72%
6.	S2	3	7.69%
7.	S3	0	0.00%
Jumlah		39	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Eselon I	0	0.00%
2.	Eselon II	2	5.13%
3.	Eselon III	12	30.77%
4.	Eselon IV	25	64.10%
Jumlah		39	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

No.	Golongan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	I	2	5.13%
2.	II	20	51.28%

3.	III	15	38.46%
4.	IV	2	5.13%
Jumlah		39	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja (Th)	Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 8	8	20.51%
2.	8 – 16	19	48.72%
3.	> 16	12	30.77%
Jumlah		39	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

• Uji Hipotesis

Hipotesis 1 penelitian ini menduga Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Konawe. Hasil analisis regresi berganda dalam Tabel 9 menunjukkan angka nilai signifikansi F 0,000 lebih kecil dari nilai α 0,05, sehingga hipotesis 1 dinyatakan diterima.

Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis 1

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1237.666	2	618.833	14.637	.000 ^a
	Residual	1522.078	36	42.280		
	Total	2759.744	38			
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan						
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Sumber: Data diolah, 2016

Hipotesis 2 penelitian ini menduga Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Konawe. Hasil analisis regresi berganda dalam Tabel 10 menunjukkan angka nilai signifikansi t 0,004 untuk Kepemimpinan, serta 0,000 untuk Motivasi Kerja, yang masing-masing lebih kecil daripada nilai α 0,05, sehingga hipotesis 2 dinyatakan diterima.

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	2.550	7.851		.325	.747
	Kepemimpinan	.328	.382	.133	2.858	.040
	Motivasi Kerja	1.073	.225	.742	4.775	.000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Sumber: Data diolah, 2016

Hipotesis 3 penelitian ini menduga Motivasi Kerja berpengaruh dominan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Konawe. Nilai koefisien Beta dalam Tabel 10 menunjukkan angka 0,133 untuk Kepemimpinan yang lebih besar daripada koefisien Beta 0,742 untuk Motivasi Kerja. Jadi, hipotesis 3 juga diterima.

PEMBAHASAN

- Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan masuk ke dalam kriteria sedang, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3.08 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 2.61-3.40 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian sedang. Disamping itu berdasarkan uji-t diketahui bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hasil penelitian Wirajaya (2015), Dasaad (2015), Darmaja (2015), Shahab dan Nisa (2014), Malik (2013), Sukmasari (2011) dan Suratno (2006). Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Kepemimpinan adalah langkah atau tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memotivasi para bawahannya agar bawahannya mau melaksanakan tugasnya sehingga mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan merupakan aspek yang paling menentukan dari sebuah manajemen, karena kepemimpinan merupakan pelaksana dari suatu manajemen. Manajemen merupakan pengetahuan tentang sesuatu yang akan dilakukan seorang pemimpin.

Menurut Susilo Martoyo, (2000).” kepemimpinan adalah langkah atau tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memotivasi para bawahannya agar bawahannya mau melaksanakan tugasnya sehingga mampu mencapai tujuan yang diinginkan”. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan organisasi atau tujuan perseorangan mungkin menjadi lemah. Keadaan ini menimbulkan situasi di mana perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam mencapai suatu tujuan atau sasaran. Kesuksesan dan kegagalan suatu organisasi selalu dihubungkan dengan kepemimpinan, oleh karena itu kepemimpinan yang sukses sangat diperlukan oleh organisasi atau organisasi apabila ingin mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang sukses adalah kepemimpinan yang mampu mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi dalam proses pengelolaan organisasi, mampu mengoreksi kelemahan-kelemahan yang telah ditemukan sehingga organisasi mampu mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu, setiap organisasi selain membutuhkan seorang pemimpin yang mempunyai kualitas tinggi, setiap organisasi juga membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengkondisikan keadaan. Artinya seorang pemimpin di dalam memimpin haruslah mampu

memberikan kepuasan kerja kepada pegawainya. Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah pegawai untuk mencari pekerjaan diorganisasi lain. Apabila pegawai di organisasi tersebut mendapatkan kepuasan, pegawai cenderung akan bertahan pada organisasi walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi.

Pegawai yang memperoleh kepuasan dari organisasinya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap organisasi dibanding pegawai yang tidak puas. Menurut Anoraga (1992) “kepuasan kerja sebagai suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para pegawai terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis”. Apabila kepemimpinan di suatu organisasi baik, dan kepuasan kerja pegawai tinggi, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

- Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja masuk ke dalam kriteria sedang, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3.39 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 2.61-3.40 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian sedang. Disamping itu berdasarkan uji-t diketahui bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hasil penelitian Riana (2015), Wirajaya (2015), Sukmasari (2011) dan Suratno (2006). Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Bagi suatu usaha yang menghendaki ditemukannya suatu metode/sistem untuk mencapai tujuan yang paling baik, maka diperlukan adanya suatu wacana dan wahana bagi penyaluran ide, inspirasi, maupun gagasan untuk menemukan suatu metode atau kombinasi metode yang paling konstruktif.

Manusia bekerja tidak hanya di motivasi oleh masalah-masalah pemenuhan kebutuhan biologis atau fisik saja, akan tetapi juga kebutuhan mendapatkan kepuasan kerja/keberhasilan pekerjaan yang telah dilakukan secara berarti bagi kehidupan dan status sosial mereka. Manusia tidak secara otomatis melihat pekerjaan sebagai suatu yang tidak dikehendaki melainkan justru pekerjaan merupakan suatu kesempatan atau peluang yang perlu dikerjakan untuk mendasarkan karier dan menghasilkan kepuasan (Gregor, 2003).

Pengetahuan tentang aspek-aspek kemanusiaan dan dimensi kebutuhan manusia merupakan suatu hal yang cukup berarti untuk diketahui oleh setiap manajer. Hal ini sangat membantu dalam usaha untuk mengetahui motivasi, prestasi kerja, dan kepuasan kerja untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik. Manajer harus menjadikan pekerjaan sebagai sebuah tempat dimana pekerja merasa aman dan nyaman dimana pekerja lainnya membantu ditumbuhkannya perasaan nyaman itu. Agar pekerja mencapai kinerja yang lebih tinggi manajer perlu memasuki sisi manusiawi mereka atau sifat dasar manusia mereka, meneguhkan dan membantu mereka dalam memenuhi kebutuhan.

Kepuasan kerja adalah hal yang sangat penting diperhatikan oleh organisasi. Kepuasan kerja dapat diamati secara langsung melalui ekspresi perasaan yang diungkapkan dalam pernyataan atau perilaku tertentu (Wijaya, 2012). Pegawai yang merasa puas bekerja memiliki tingkat kehadiran dan terkadang memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan pegawai tidak puas bekerja (Handoko, 2001). Selain itu pegawai yang merasa puas cenderung memiliki kinerja yang baik, memiliki tingkat kemangkiran yang rendah dan keinginan yang rendah untuk pindah kerja (Robbins, 2008). Pegawai yang tidak puas bekerja cenderung lebih sering melamun, kurang memiliki semangat dalam bekerja, cepat mengalami kelelahan, cepat bosan, emosi tidak stabil

dan melakukan kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan (Wibisono, 2011). Selain itu dampak yang ditimbulkan akibat ketidakpuasan dapat dilihat pada lambatnya pegawai dalam bekerja, tingkat kemangkiran yang tinggi, kelalaian, rendahnya prestasi, rendahnya kualitas produk dan masalah disiplin pegawai (David, 2011). Hal tersebut menunjukkan kepuasan kerja merupakan aspek yang penting untuk pegawai dan organisasi terutama karena mampu menciptakan suatu keadaan positif di lingkungan organisasi.

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja pegawai dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu perilaku pegawai dalam organisasi harus diarahkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin dalam suatu organisasi harus mampu menerapkan kepemimpinan yang efektif dalam arti mampu mendorong pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi tanpa mengabaikan kepuasan kerja. Motivasi merupakan suatu pendorong yang juga mempengaruhi perilaku pegawai dalam organisasi (Tirtayana, 2005). Perilaku pegawai dalam bekerja pada dasarnya bertujuan untuk mencapai kepuasan sehingga perlu diperhatikan hal-hal yang mampu memotivasi pegawai tersebut. Hasil yang didapatkan oleh pegawai dalam bekerja dirasakan dalam bentuk kompensasi terutama kompensasi finansial. Pemberian kompensasi yang sesuai oleh suatu organisasi terhadap pegawainya salah satunya bertujuan untuk menciptakan kepuasan kerja pegawai di organisasi tersebut (Notoatmodjo, 2003).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni. 2006. Manajemen Sumber daya Manusia. Rineka Cipta, Jakarta.
- Analisa, Yangs (2011). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Leverage, Profitabilitas Dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan.
- Anwar, Idochi. (1984). Teori Administrasi dan Manajemen Pendidikan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, S. 2002. Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- As'ad. 2003. Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan. Ed.2. Liberty. Yogyakarta.
- Darmaja, I Putu Eka Yasa. 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang Tahun 2013. Vol: 5 Nomor: 1 Tahun: 2015.
- Dasaad. 2015. Analisis Hubungan Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Adam Jaya. Jurnal Ekonomi Bisnis Volume 20 No. 1, April 2015.
- Dessler, Gary. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1. Edisi Kesembilan. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Gibson, Ivancevich. 1984. Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur Proses. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gibson, 2002 Organisasi Perilaku-struktur -proses, Terjemahan, Edisi V. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gujarati, Damodar, 2003, Ekonometri Dasar. Terjemahan: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. H. 2004, Manajemen Personalia dan Sumer Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajat. 2001. Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: UPP-AMP YKPN.
- Luthans, Fred, 2006, Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Maddala, G.S. 2001. Introduction to Econometrics, John Wiley & Sons Ltd, England.

- Malik, Sikandar Hayyat. 2013. Relationship between Leader Behaviors and Employees' Job Satisfaction: A Path-Goal Approach. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences* 2013, Vol. 7 (1), 209-222.
- Martoyo, Susilo. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama, BPFE Yogyakarta.
- Ranupandojo, Heidjrachman & Husnan, Suad. 2002 . *Manajemen Personalialia Edisi Empat*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Riana, I. Gede. 2015. Effects Motivation On Business Performance: The Mediation Role Of Job Satisfaction And Leadership (A Study In Village Credit Institutions). *European Journal of Business, Economics and Accountancy*. Vol. 3, No. 2, 2015 ISSN 2056-6018.
- Rivai., Veithzal, & Sagala Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (2th ed) Jakarta : Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku organisasi*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sarianti, Rini dan Harnoldi (2007), Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Kerja, Promosi, dan Motivasi Berafiliasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang, *Jurnal Economic*, Volume 8, Nomor 1, April 200, hal 38-11.
- Schermerhorn, John R., Jr. (1984). *Management for Productivity*. New York: John Willey & Sons Inc.
- Shahab, Moh. Ali dan Inna Nisa. 2014. The Influence of Leadership and Work Attitudes toward Job Satisfaction and Performance of Employee. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)* Volume 2, Issue 5, June 2014, PP 69-77 ISSN 2349-0330 (Print) & ISSN 2349-0349 (Online).
- Siagian, Sondang P. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Strauss, George dan Leonard Sayles. 1990. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Penerbit IPPM dan PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Sukmasari Hentry. 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang. *Jurnal Tesis*. Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Suratno (2006), dengan judul penelitian: Analisis Hubungan Antara Kepemimpinan, Komitmen dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada SPBU Pucangsawit Surakarta. *Tesis*. Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Surodilogo, Leonardus Bintoro 2010, Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Sehat Semarang.
- Susilo, Martoyo 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Suwatno, Rasto dan Djoko Pitoyo. 2002. *Manajemen Modern Teori dan Aplikasi*. Bandung: Zafira.
- Tirtayana, I.G.M., 2005. Analisis Faktor Faktor Yang Berkontribusi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Di Kabupaten Karangasem. Universitas Udayana..
- Wahjosumidjo, 2005, *Kepemimpinan Kepala Sekolah; Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wexley, K.N., Yukl, G.A., 1977, *Organizational Behavior and Personal Psychology*, Richard D. Irwin Inc., Homewood, Illinois.

- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.
- Wirajaya, Made Karma Maha. 2015. *Hubungan Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas di Kota Denpasar*. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar.
- Wirartha, I Made. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Yasin Azis, 2001. *Kepemimpinan dalam Pengembangan Organisasi*, Jurnal Lintasan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang, Volume 18 Nomor 1, Malang.