

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN
PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN SITUBONDO**

**Lusiana Tulhusnah, SE^{*)}
Prof. Dr. R. Andi Sularso, MSM^{**)}
Dr. M. Fathorrazi, SE, M.Si^{***)}**

Abstact

The research estimates the influence of Leadership and work Motivation on work Satisfaction and The Employees Performance. The research was done to some employees of National Land Agency office in Situbondo regency as many as 52 sample of people who were chosen as the response with various and different background of study, marriage status, sex, age and class position. A way of withdrawal sample is by the use of stratified random sampling, while the sheer size of the sample determined by using formula of Slovin. The kind of Thesis research is explanatory research. The measuring scale using likert scale by the span value 1 up to 5. The analysis instrument used in this research is Path Analysis, in which draft problem aims to know the influence of leadership against work satisfaction, motivation against work satisfaction, leadership against work dedication, motivation against dedication and work satisfactory against work dedication. From the analysis of the work of reliability and validity, had been done that all of questioner items represented by the variable are reliable and valid for the next analysis. The analysis result had been experienced that all the hypothesis were positive and significant. The result of the research reveal the influence of leadership style on work satisfaction of the employee. This discuss direct influence of the motivation on the employee's work satisfaction, a direct impact of leadership style on employee's performance and a direct impact of work satisfaction on employee's performance in this research implies that it is important and necessary to consider the leadership style and work motivation in strategic planning to improve work satisfaction and employee's performance of National Land Agency Situbondo District.

Keywords: Leadership. work motivation, work satisfaction and employees performance.

PENDAHULUAN

Manusia merupakan motor penggerak sumber daya yang ada dalam sebuah organisasi dalam rangka menjalankan fungsi pada masing-masing organisasi tersebut. Dalam sebuah organisasi, tentunya ada seorang pemimpin.

Pemimpin inilah yang akan membawa para bawahannya mencapai tujuan organisasi yang diinginkan dan dapat membawa semua anggota organisasi pada sebuah tujuan serta cita-cita bersama.

Selain seorang pemimpin mampu meyakinkan semua anggotanya untuk mencapai tujuan bersama, seorang pemimpin juga mampu memberikan dorongan untuk belajar dan maju dalam pekerjaan di organisasi tersebut. Dorongan itulah

^{*)} Dosen Fakultas Ekonomi Universitas
Abdurachman Saleh Situbondo

^{**)} Guru Besar Prodi Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Jember

^{***)} Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

yang sering disebut motivasi. Motivasi mampu memberikan kepuasan dalam menjalankan setiap pekerjaan yang ada, yang nantinya kepuasan tersebut akan mampu meningkatkan kinerjanya.

Dalam organisasi publik seperti Badan Pertanahan Nasional (BPN) di Kabupaten Situbondo, tentunya memiliki banyak pegawai. Dari banyak pegawai tersebut, tentunya ada seorang pemimpin yang ditunjuk untuk membawa pegawainya dalam mencapai tujuan bersama. Selain kepemimpinan yang mampu mengayomi, di Badan Pertanahan Nasional juga diperlukan motivasi kerja yang diberikan baik dari pemimpin maupun dari sesama anggotanya. Dorongan motivasi ini tentunya akan membuat anggota dalam organisasi tersebut merasa terpanggil untuk segera menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara cepat dan tepat. Hal inilah yang terkadang sering dilupakan dalam sebuah organisasi.

Hal ini menjadi menarik untuk dikaji lebih dalam masalah kepemimpinan dan motivasi yang dikaitkan dengan kepuasan kerja pegawai dan kinerjanya. Kinerja pegawai yang ada di BPN Kabupaten Situbondo selama ini terbilang lambat dalam menangani kebutuhan masyarakat berdasarkan banyaknya surat keluhan dari masyarakat yang masuk ke Kantor BPN Kabupaten Situbondo. Kinerja yang lambat ini tentunya bukan saja masalah dari pegawai itu sendiri namun juga ada peran dari seorang pemimpin di dalamnya. Bagaimana sebagai pimpinan, mampu menggerakkan

bawahannya untuk dapat bekerja secara maksimal.

Seorang pemimpin seharusnya mampu memberikan semangat kepada bawahannya untuk mampu menjalankan

tugasnya secara baik, benar dan cepat. Pemimpin juga harus memberikan contoh bagaimana menjalankan pekerjaan tersebut.

Masalah kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Situbondo yang menurun ini, bukan semata-mata dipengaruhi oleh kepemimpinan yang lemah atau sikap pemimpin yang acuh tak acuh terhadap bawahannya, namun juga dapat ditinjau dari motivasi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Motivasi disini dapat dikatakan sebagai penyemangat seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Selain itu, kinerja seseorang banyak dikaitkan dengan puas atau tidaknya seseorang terhadap suatu pekerjaan tersebut. Apabila seseorang merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya niscaya orang tersebut mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik, namun hal itu perlu dibuktikan secara empiris, apakah hal tersebut menjadi salah satu faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja dari seorang pegawai.

Penjelasan tersebut tentunya didukung oleh beberapa studi empiris yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, seperti dari hasil penelitian Ida Ayu dan Agus Suprayetno (2008) dengan judul Pengaruh Motivasi kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada

Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Penelitian lain yang mengkaitkan pengaruh kepemimpinan dengan kepuasan kerja seperti pada hasil penelitian Ryan, dkk (2002) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Duri yang menyatakan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $2.067 > 2.039$. Namun sebaliknya, berdasarkan hasil penelitian Ida Ayu (2008), dinyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan, artinya hasil dari pelaksanaan aktivitas manajerial kepemimpinan yang dijalankan belum tentu memberikan dampak yang selalu positif atau baik bagi organisasi, sebab semakin tinggi pelaksanaan aktivitas manajerial kepemimpinan dilakukan, maka akan berdampak pada penurunan kinerja perusahaan dari waktu ke waktu.

Dapat dirumuskan sebuah perumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional di Kabupaten Situbondo?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional di Kabupaten Situbondo?

3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional di Kabupaten Situbondo?
4. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional di Kabupaten Situbondo?
5. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan pertanahan Nasional di Kabupaten Situbondo?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional di Kabupaten Situbondo
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional di Kabupaten Situbondo
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional di Kabupaten Situbondo
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pada pegawai Badan Pertanahan Nasional di Kabupaten Situbondo
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional di Kabupaten Situbondo

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *explanatory* yang digunakan untuk menguji teori berdasarkan hipotesis

dan mengemukakan pengaruh antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, antara motivasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja, pengaruh antara motivasi dengan kinerja, dan pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja. Alasan dipilihnya jenis penelitian *explanatory* menurut Silalahi (2010:30) yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih variabel.

Sesuai dengan permasalahan yaitu ingin diketahui sejauh mana pengaruh dari masing-masing variabel baik dalam pengaruh langsung maupun tidak langsung. Lokasi penelitian ini dilakukan dengan mengambil objek semua karyawan yang terdapat pada kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) di Kabupaten Situbondo. Waktu penelitian sekitar bulan Januari 2014 dengan melakukan riset awal untuk memperoleh data tentang karyawan dan situasi kerja yang ada di kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Situbondo

Terdapat 60 orang pegawai, yang terdiri dari 39 orang Pegawai Negeri Sipil dan 21 orang Tenaga Honorer. Dari 60 populasi karyawan yang ada maka diambil sampel sebanyak 52 orang. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan kuantitatif. Data berasal dari sumber data primer dan data sekunder dengan kuisisioner, wawancara dan observasi. Mengenai analisis jalur (*path analysis*) yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pengembangan lebih lanjut dari regresi berganda. Analisis Jalur

adalah alat untuk eksplanasi atau faktor determinan yang dapat digunakan untuk menentukan variabel mana yang berpengaruh dominan atau jalur mana yang berpengaruh lebih kuat (Solimun, 2002).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi variabel Penelitian

a. Kepemimpinan

Data-data yang diperoleh dari responden berupa skor pertanyaan yang telah diajukan mengenai indikator kepemimpinan. Hasil jawaban responden menurut klasifikasi tingkatan skor dari masing-masing pertanyaan tentang kepemimpinan. pertanyaan mengenai apakah pimpinan Anda mampu menjalankan tugasnya sesuai visi dan misi organisasi, ditanggapi responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 23 orang atau 44,2% sedangkan responden dengan jawaban setuju sebesar 29 orang atau 55,8%. Artinya untuk item pertama ini ditanggapi secara positif oleh semua reponden. Sedangkan pada item kedua dengan pernyataan bahwa sebaiknya pemimpinan Anda dapat menciptakan suasana yang kondusif dalam bekerja ditanggapi beragam mulai sangat setuju hingga kurang setuju dengan sebaran yang didominasi oleh sangat setuju dan setuju yaitu sebesar 27% dan 69,2%. Sedangkan sebaran yang relatif kecil yaitu sebesar 3,8% didominasi oleh jawaban kurang setuju. pada item ketiga, sebaran tanggapan reponden juga beragam dengan rentangan sangat setuju hingga kurang setuju, dimana besaran sangat setuju adalah 23,1%, setuju sebesar 73,1%

sedangkan yang realitif kecil sebesar 3,8% menanggapi dengan kurang setuju.

Selanjutnya untuk item yang memberikan pernyataan bahwa pimpinan Anda memerikan kebebasan dalam menyatakan pendapat juga ditanggpi secara beragam oleh responden dengan sebaran yang bervariasi namun masih didominasi oleh jawaban sangat setuju dan setuju sebesar 17,3% dan 78,9%. Sedangkan untuk tanggapan yang kurang setuju dan tidak setuju masing-masing adalah 1,9%. Untuk item kelima dengan pernyataan bahwa pemimpin Anda memberikan bimbingan, arahan dan dorongan dalam menjalankan tugasnya ditanggapi secara beragam dengan tanggapan sangat setuju sebesar 17,3%, jawaban setuju sebesar 80,8% dan jawaban kurang setuju sebesar 1,9%. Dan untuk item terakhir

dimana dalam kuesioner ini memberikan pertanyaan bahwa pemimpin Anda tidak mau menerima saran dan kritik ditanggapi cukup beragam pula dengan sebaran yang sangat menarik dan berbeda dari sebaran item-item sebelumnya, dimana untuk tanggapan sangat setuju dan setuju mendapat respon 0% dan 5,8% atau dibawah 10%. Sedangkan untuk tanggapan kurang setuju ditanggapi lebih dari separuh responden atau 73,1% sedangkan sisanya tidak setuju dan sangat tidak setuju mendapatkan tanggapan yang cukup besar, dimana masing-masing sebesar 9,6% dan 11,5%.

b. Motivasi Kerja

Hasil jawaban responden menurut klasifikasi tingkatan skor dari masing-masing pertanyaan tentang motivasi kerja pada Tabel 1.

Tabel 1 Distribusi Jawaban Responden Menurut Klasifikasi Tingkatan Skor tentang Motivasi Kerja (X2)

Keterangan Item	Frekuensi	Prosentase
1. Apabila saya memiliki gagasan positif, maka gagasan saya harus diterima :		
a. Sangat setuju	5 orang	9,6%
b. Setuju	34 orang	65,4%
c. Kurang setuju'	11 orang	21,2%
d. Tidak setuju	2 orang	3,8%
e. Sangat tidak setuju	0 orang	0%
Jumlah	52 orang	100%
2. Jika saya mendapatkan permasalahan yang terkait dengan pekerjaan, maka saya akan mengkomunikasikan dengan pimpinan atasan :		
a. Sangat setuju	8 orang	15,4%
b. Setuju	44 orang	84,6%
c. Kurang setuju	0 orang	0%
d. Tidak setuju	0 orang	0%
e. Sangat tidak setuju	0 orang	0%
Jumlah	52 orang	100%
3. Pimpinan/atasan diharapkan dapat memberikan reward seperti penghargaan apabila bawahan		

telah dianggap berprestasi baik dalam bekerja :		
a. Sangat setuju	14 orang	26,9%
b. Setuju	38 orang	73,1%
c. Kurang setuju	0 orang	0%
d. Tidak setuju	0 orang	0%
e. Sangat tidak setuju	0 orang	0%
Jumlah	52 orang	100%
4. Setiap tugas yang diberikan akan saya selesaikan dengan penuh tanggungjawab sesuai dengan janji dan sumpah pegawai :		
a. Sangat setuju	19 orang	36,5%
b. Setuju	33 orang	63,5%
c. Kurang setuju	0 orang	0%
d. Tidak setuju	0 orang	0%
e. Sangat tidak setuju	0 orang	0%
Jumlah	52 orang	100%
5. Saya giat bekerja karena pimpinan/atasan selalu memberikan bimbingan, arahan dan dorongan kepada bawahan :		
a. Sangat setuju	10 orang	19,3%
b. Setuju	38 orang	73,1%
c. Kurang setuju	2 orang	3,8%
d. Tidak setuju	1 orang	1,9%
e. Sangat tidak setuju	1 orang	1,9%
Jumlah	52 orang	100%

Sumber : Data primer diolah

Tabel diatas merupakan perincian dari item-item yang ada pada variabel motivasi. Dimana dalam item pertama ditanggapi beragam dengan rentang jawaban sangat setuju hingga kurang setuju, dimana sebarannya pun tidak merata. Besaran untuk jawaban sangat setuju adalah sebesar 9,6% dan jawaban setuju adalah sebesar 65,4%. Namun untuk jawaban kurang setuju dan tidak setuju, masing-masing memiliki besaran 21,2% dan 3,8% atau hampir seperempat dari responden memberikan tanggapan kurang setuju dan tidak setuju untuk pernyataan pada item pertama ini. Untuk item kedua dengan pertanyaan apakah saya akan mengkonsultasikan kepada pimpinan ketika menemui permasalahan, ditanggapi sebesar 15,4% dengan tanggapan sangat setuju dan sebesar

84,6% dengan tanggapan setuju. sementara itu untuk item ketiga, dimana sebaran tanggapannya hanya pada sangat setuju dan setuju, dimana besarnya adalah 26,9% untuk sangat setuju dan 73,1% untuk setuju.

Selanjutnya untuk item keempat dimana tanggapan respidennya masih berkisar antara sangat setuju dan setuju, dimana sebanyak 36,5% responden menjawab sangat setuju sedangkan sisanya sebesar 63,5% menjawab setuju untuk item pertanyaan ini. Dan yang terakhir yaitu item kelima dengan sebaran yang bervariasi antara sangat setuju dengan sangat tidak setuju, dimana masing-masing besarnya adalah 19,3% untuk jawaban yang sangat setuju, 73,1% untuk jawaban yang setuju, 3,8% untuk jawaban kurang setuju dan masing-masing sebesar 1,9% untuk

jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tentang kepuasan kerja pada
dari masing-masing pertanyaan Tabel 2

c. Kepuasan Kerja

Hasil jawaban responden menurut klasifikasi tingkatan skor

Tabel 2. Distribusi Jawaban Responden menurut Klasifikasi Tingkatan Skor Tentang Kepuasan Kerja (Y1)

Keterangan Item	Frekuensi	Prosentase
1. Saya merasa puas dengan posisi/kedudukan saya saat ini :	3 orang	5,8%
a. Sangat setuju	28 orang	53,8%
b. Setuju	19 orang	36,6%
c. Kurang setuju	2 orang	3,8%
d. Tidak setuju	0 orang	0%
e. Sangat tidak setuju		
Jumlah	52 orang	100%
2. Saya merasa senang dengan golongan kepangkatan yang saya raih saat ini :		
a. Sangat setuju	4 orang	7,8%
b. Setuju	28 orang	53,8%
c. Kurang setuju	18 orang	34,6%
d. Tidak setuju	1 orang	1,9%
e. Sangat tidak setuju	1 orang	1,9%
Jumlah	52 orang	100%
3. Saya merasa puas dengan hasil kerja yang saya capai sesuai dengan usia saya saat ini :		
a. Sangat setuju	4 orang	7,8%
b. Setuju	36 orang	69,2%
c. Kurang setuju	11 orang	21,1%
d. Tidak setuju	1 orang	1,9%
e. Sangat tidak setuju	0 orang	0%
Jumlah	52 orang	100%
4. Saya merasa nyaman bekerja di tempat ini, karena pimpinan melakukan pengawasan dengan pendekatan yang manusiawi :		
a. Sangat setuju	5 orang	9,6%
b. Setuju	39 orang	75%
c. Kurang setuju	8 orang	15,4%
d. Tidak setuju	0 orang	0%
e. Sangat tidak setuju	0 orang	0%
Jumlah	52 orang	100%

Sumber : Data Primer diolah

Untuk item-item pada variable tanggapan jawaban yang begitu kepuasan kerja ini mendapatkan beragam, tidak hanya berkisar antara sangat setuju dan setuju saja, namun

mulai sangat setuju hingga sangat tidak setuju. sehingga menarik untuk dicermati, dimana pada item pertama dinyatakan bahwa pegawai merasa puas dengan kedudukan yang ada

saat ini mendapatkan tanggapan yang cukup beragam, dimana yang menjawab sangat setuju sebesar 5,8%, kemudian jawaban setuju dan kurang setuju masing-masing sebesar 53,8% dan 34,6% dan responden yang menjawab tidak setuju sebesar 3,8%. Untuk item kedua, sebaran jawaban juga sangat bervariasi, dimana responden dengan jawaban sangat setuju adalah sebesar 7,8%, jawaban setujudan kurang setuju, masing-masing dengan besaran 53,8% dan 34,6%. Dan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju, masing-masing memperoleh nilai 1,9%.

d. Kinerja

Adapun dalam variabel ini terdapat lima item yang masing-masing perinciannya adalah sebagai berikut. Dimana item pertama memberikan pertanyaan, apakah Anda telah memiliki kualitas pekerjaan yang cukup tinggi, ditanggapi oleh responden dengan tanggapan sangat setuju sebesar 11,5%, jawaban setuju sebesar 84,7% dan jawaban kurang setuju sebesar 3,8%. Untuk item kedua, dimana ditanyakan kepada responden dengan jawaban masih berkisar antara sangat setuju hingga kurang setuju, dimana besarnya jawaban sangat setuju adalah sebesar 9,6% dan jawaban setuju dan kurang setuju masing-masing sebesar 86,6%

dan 3,8%. Selanjutnya pada item ketiga, dimana sebaran jawaban responden pada item ini adalah sebanyak 15,4% memberi tanggapan sangat setuju, sedangkan 82,7% dan 1,9% memberikan tanggapan setuju dan tidak setuju. Pada item ini responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 0%. Untuk item selanjutnya, yaitu item keempat, dimana dalam item ini memberikan pertanyaan bahwa Anda selalu bekerjadengan tepat waktu ditanggapi beragam oleh responden dengan bilai sebesar 15,4% menjawab sangat setuju dan 82,7% serta 1,9% memberikan jawaban setuju dan kurang setuju untuk pertanyaan pada item ini. Dan untuk item terakhir dari variabel ini, dinyatakan bahwa sebaran 9,6% dan 90,4% masing-masing dengan jawaban sangat setuju dan tidak setuju.

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji analisis untuk validitas dari masing-masing item penyusun variabel kepuasan kerja, didapatkan bahwa semua item penyusun tersebut

memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel, sehingga dapat dikatakan semua item dalam variabel tersebut dinyatakan valid.

Item	Nilai Cornbach Alpha	Nilai r tabel	Keterangan
Y2.1	0,698	0,279	Valid
Y2.2	0,678	0,279	Valid
Y2.3	0,670	0,279	Valid
Y2.4	0,730	0,279	Valid
Y2.5	0,686	0,279	Valid

Uji reliabilitas

Dari tabel uji reliabilitas untuk item-item variabel kepuasan kerja diatas, maka semua item-item dinyatakan reliabel, karena nilai dari item-item tersebut lebih besar dari nilai r tabel yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,279.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, ini dinyatakan terbukti dengan nilai beta sebesar 0,638, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja secara langsung terbukti.

Pemimpin di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Situbondo lebih mengedepankan sifat kepemimpinan yang demokratis, partisipatif, serta terus melakukan pembinaan terhadap bawahannya. Hal inilah yang membuat para bawahannya merasa terpuaskan didalam bekerja, sehingga mereka akan melakukan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Para bawahan akan merasa mendapatkan penghargaan atas saran, ide atau masukan demi kemajuan tempatnya bekerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini mendukung beberapa pendapat dan teori tentang kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli sebagai berikut: Robbin (2005:55), Siagian (2002:94), Mangkunegara (2005:101) Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, ini dinyatakan terbukti dengan nilai beta sebesar 0,786, yang berarti bahwa pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja sangat kuat. Hal ini sejalan dengan temuan dilapangan dimana, pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu berdampak terhadap rasa puas mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini dinyatakan terbukti dengan nilai beta sebesar 0,502, yang artinya bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Situbondo. Kepemimpinan diterapkan berbeda antara satu organisasi kerja dengan organisasi kerja lainnya, hal ini disesuaikan dengan keberadaan anggota organisasinya. Pemimpin yang bijaksana mampu menggunakan sifat-sifat kepemimpinan untuk membawa para bawahannya dalam mewujudkan visi dan misi organisasi yang ada. Ada banyak sifat dan karakteristik kepemimpinan yang kesemuanya itu ada sisi positif dan negatifnya, tergantung digunakan dalam kondisi organisasi yang seperti apa.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini

dinyatakan terbukti dengan nilai beta sebesar 0,470. Seorang pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya tentunya akan mendapatkan hasil kerja yang baik pula. Para pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Situbondo memiliki motivasi kerja yang tinggi. Karena pegawai yang mendapatkan motivasi dari atasannya dan telah dipenuhi kebutuhannya oleh manajemen dapat bekerja secara optimal.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini dinyatakan terbukti dengan nilai beta sebesar 0,614, artinya bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Situbondo.

Pengamatan dilapangan serta hasil uji hipotesis ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Uus Md Fadli (1999), Marini dan Nana Diana (1999), dimana mereka meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari dan Suprayitno menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Uus Md Fadli, Nelly Marini dan Nana Diana (1999) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh sedang dan positif terhadap kinerja dosen.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai yang ada di lingkungan Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Situbondo. Dengan demikian kepuasan kerja pegawai sangat ditentukan oleh orang yang memimpinnya.
2. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai, yang mana kepuasan kerja didapatkan apabila ada motivasi yang diberikan oleh pemimpinnya.
3. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Situbondo. Maka sangat dimungkinkan kinerja pegawai sangat ditentukan oleh orang yang memimpinnya.
4. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, dapat dipastikan motivasi seorang pemimpin yang berupa dorongan serta arahan akan mampu meningkatkan kinerja seorang pegawai.
5. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, apabila pegawai tersebut merasa puas dan nyaman bekerja di tempat itu, sudah dapat dipastikan kinerja pegawai tersebut akan meningkat.

Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan di atas, maka kami menyampaikan saran sebagai berikut :

1. Pimpinan harus memberikan perhatian kepada pegawainya terutama dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena hanya pimpinan yang baik dan tidak memihak salah satu pegawai dalam membimbing, mengarahkan, mempengaruhi pikiran pegawai agar sama dengan persepsi pimpinan dalam mempengaruhi tingkah laku pegawai yang akan berhasil dalam kepemimpinannya.
2. Pimpinan seharusnya memperhatikan tindakan dan sikapnya terhadap pegawai yang dipimpinya. Pimpinan tidak boleh seenaknya memerintah dan meminta karyawan secara paksa agar menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaan dan tugas perlu memperhatikan pembagian kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai berdasarkan jenjang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai. Selain itu juga dapat dilakukan dengan cara memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan keterampilan khusus.
4. Sikap yang tidak memaksakan kehendak harus ditanamkan pada setiap pimpinan agar dapat terjadi kepuasan kerja yang tinggi. Apabila pegawai puas maka kinerja yang dilakukannya juga akan baik

DAFTAR PUSTAKA

- Brahmasari I. Ayu & Agus, Suprayetno (2008). Pengaruh Motivasi kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan. (Studi Kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia). *Jurnal manajemen dan kewirausahaan* . Vol 10. No.2 Hal. 124-135.
- Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayitno, 2008. Pengaruh Motivasi kerja, kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (studi kasus pada PT Pei Hai International Wiratama Indonesia)
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan keenam, PT, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ryan Andrizal, Sri Indarti, dan Errin Yani Wijaya, 2002. Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Duri
- Silalahi, Ulbert. 2010. *Studi Tentang Ilmu Administrasi*. Bandung: Sinar Baru Aglesindo.
- Siagian, Sondang P, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

Solimun. 2002, *Multivariate Analysis Structural Equation Modelling (SEM) Lisrel dan Amos*. Fakultas MIPA, Universitas Brawijaya.

Uus Md Fadli, Nelly Marini dan Nana Diana, 1999. *Pengaruh kepuasan kerja dan kinerja dosen*. Universitas Singaperbangsa Karawang