

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Puncak Provinsi Papua)

ANALYSIS OF EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATION CULTURE TO JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE PERFORMANCE (Study on Employee Secretariat of Puncak Regency of Papua Province)

Oleh :
Yopi Murib¹
David P.E.Saerang²
Hendra Tawas³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Magister Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

yopimurteb0427pck@gmail.com

²d_saerang@lycos.com

³hendranovitawas@gmail.com

Abstrak: Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasional, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai sekretariat Daerah Kabupaten Puncak yang berjumlah 47 karyawan dan sampel diambil dari seluruh populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis menggunakan Teknik Analisis Jalur dengan menggunakan SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja adalah signifikan. Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja adalah signifikan. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai adalah signifikan. Sebaiknya kepuasan kerja bagi pegawai harus mendapat perhatian, karena jika kepuasan kerja dapat diberikan maka diharapkan akan memberikan kontribusi kerja lebih baik yang pada akhirnya ada peningkatan kinerja pegawai.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, komitmen organisasional, budaya organisasi, kepuasan kerja.

Abstract: The abundance of human resources that exist today require careful thinking that is how to utilize human resources optimally. The quality of human resources will be fulfilled if job satisfaction as an element that affects the performance can be created perfectly. The aims of research is to analyze the effect of leadership style, organizational commitment, and organizational culture on job satisfaction and employee performance. Population in this research that is all officer of secretariat of Regency of Puncak which amount to 47 employees and sample taken from entire population. This research uses quantitative approach. Analytical technique using Line Analysis Technique using SPSS 22. The results showed that Effect of Leadership Style on Job Satisfaction is partially significant. Organizational Commitment to Job Satisfaction is partially significant. The influence of Leadership Style on Employee Performance is partially significant. Preferably job satisfaction for employees should get attention, because if the job satisfaction can be given then it is expected to contribute to a better work that ultimately there is an increase in employee performance.

Keywords: leadership style, organizational commitment, organizational culture, job satisfaction.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia berperan penting terhadap kemajuan suatu bangsa, oleh karena itu perlu diupayakan peningkatan sumber daya manusia demi tercapainya keberhasilan pembangunan. Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Membahas kepuasan kerja tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Agar kepuasan karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan di mana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Masalah budaya itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu.

Sumber daya manusia akan nampak keberhasilannya jika mendapatkan komitmen karyawan. Dengan memberi perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya terhadap organisasi akan diperoleh komitmen karyawan. Jika komitmen karyawan telah diperoleh akan didapatkan karyawan yang setia, bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh:

1. Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Puncak Provinsi Papua.
2. Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Puncak Provinsi Papua.
3. Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Puncak Provinsi Papua.
4. Komitmen Organisasional terhadap Kinerja pada Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Puncak Provinsi Papua.
5. Budaya Organisasi terhadap Kinerja pada Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Puncak Provinsi Papua.
6. Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sekretariat Daerah Kabupaten Puncak Provinsi Papua.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Siagian (2002:62) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Komitmen Organisasional

Steers (dalam Yuwalliatin, 2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi di mana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi.

Budaya Organisasi

Robbins (1996) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, dan merupakan suatu sistem makna bersama. Mengingat budaya organisasi

merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan.

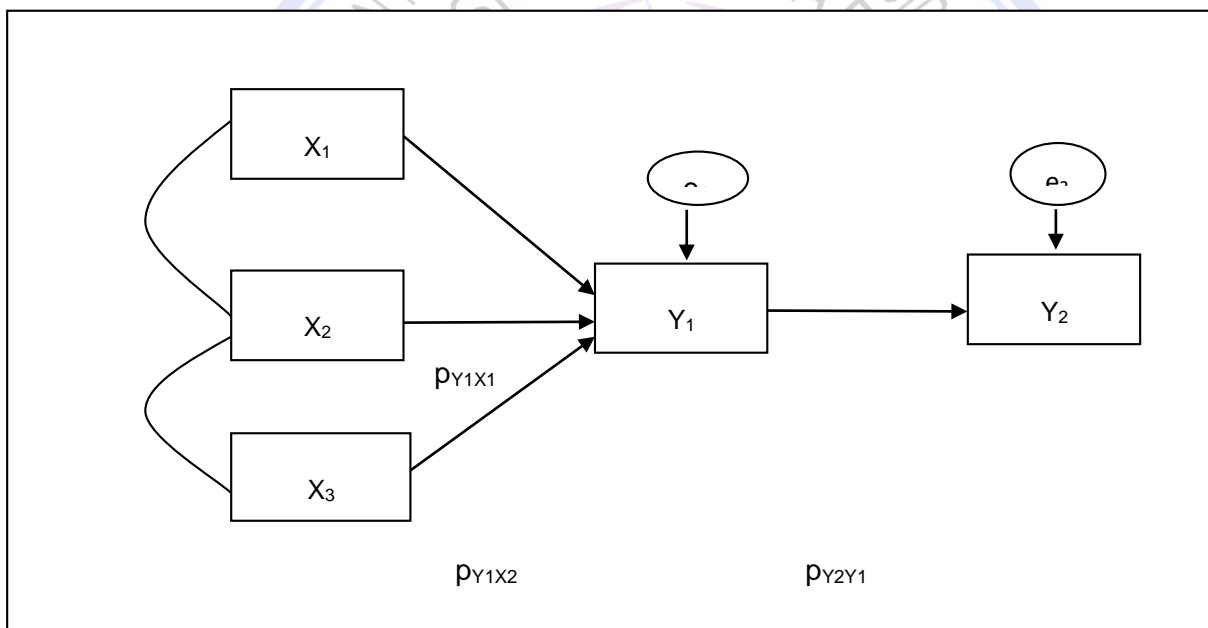
Kepuasan Kerja

Robbins (1996) disebutkan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini yang seharusnya diterima. Luthans (1992) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki tiga dimensi. Pertama bahwa kepuasan kerja tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauh mana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang. Ketiga, kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari para individual.

Penelitian Terdahulu

Koesmono (2005) judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. Hasilnya bahwa secara langsung motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja, budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja .

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber :Hasil Olahan Data, 2017

Keterangan:

- X₁ = Gaya Kepemimpinan
- X₂ = Komitmen Organisasional
- X₃ = Budaya Organisasi
- Y₁ = Kepuasan Kerja
- Y₂ = Kinerja Pegawai
- e₁, e₂ = error

Model diagram jalur pada gambar 1 memiliki dua persamaan struktural yaitu :

$$1. Y_1 = p_{Y_1X_1}X_1 + p_{Y_1X_2}X_2 + p_{Y_1X_3}X_3 + e_1 \text{ (Sub-Struktur 1)}$$

$$2. Y_2 = p_{Y_2Y_1}Y_1 + e_2 \text{ (Sub-Struktur 2)}$$

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian, dikategorikan pada jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2009:35) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Puncak Provinsi Papua yang berjumlah 33 pegawai tetap.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh melalui responden, di mana responden akan memberikan respon tertulis sebagai tanggapan atas pernyataan yang diberikan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan cara survey, wawancara, dan daftar pertanyaan.

Teknik Analisis Data

Analisa data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur.

Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pengaruh antara pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Indikatornya yaitu :

1. Gaya Partisipatif,
2. Gaya Pengasuh,
3. Gaya Otoriter, dan
4. Gaya Berorientasi pada Tugas.

Komitmen Organisasional

Komitmen merupakan derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya. Variabel komitmen organisasional dibentuk dari tiga indikator yaitu :

1. *Affective Commitment*,
2. *Continuance Commitment*,
3. *Normative Commitment*.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi suatu alat dalam menafsirkan kehidupan dan perilaku dari organisasi. Variabel budaya organisasi dibentuk dari tiga indikator yaitu :

1. Profesionalisme,
2. Percaya pada Rekan sekerja,
3. Integritas, dan
4. Peduli.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang pada pekerjaannya dan merupakan suatu reaksi emosional yang dapat menimbulkan perasaan senang atau tidak senang yang berhubungan dengan penghargaan. Indikator yaitu :

1. Kesempatan promosi,
2. Tunjangan,
3. Pekerjaan itu sendiri,
4. Rekan sekerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Analisis Data****Hasil Uji Validitas Instrumen****Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variabel/Item	Nilai r	r_{tabel} (N=30. Sig 0.05)	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0.726		0.000	Valid
X1.2	0.600		0.000	Valid
X1.3	0.616		0.000	Valid
X1.4	0.665	0.361	0.000	Valid
X1.5	0.846		0.000	Valid
X1.6	0.529		0.001	Valid
X2.1	0.647		0.000	Valid
X2.2	0.455		0.006	Valid
X2.3	0.638	0.361	0.000	Valid
X2.4	0.465		0.005	Valid
X2.5	0.511		0.002	Valid
X2.6	0.793		0.000	Valid
X3.1	0.727		0.000	Valid
X3.2	0.561		0.001	Valid
X3.3	0.560	0.361	0.001	Valid
X3.4	0.721		0.000	Valid
X3.5	0.861		0.000	Valid
X3.6	0.865		0.000	Valid
Y1.1	0.694		0.000	Valid
Y1.2	0.489		0.003	Valid
Y1.3	0.788	0.361	0.000	Valid
Y1.4	0.853		0.000	Valid
Y1.5	0.733		0.000	Valid
Y1.6	0.740		0.000	Valid
Y2.1	0.591		0.000	Valid
Y2.2	0.659		0.000	Valid
Y2.3	0.696	0.361	0.000	Valid
Y2.4	0.781		0.000	Valid
Y2.5	0.703		0.000	Valid
Y2.6	0.421		0.010	Valid

Sumber :Hasil Olahan Data, 2017

Hasil uji validitas pada tabel 1 diperoleh bahwa semua item valid karena memiliki nilai r korelasi *product moment Pearson* lebih besar dari r_{tabel} dan nilai signifikansi kurang dari 0.05.

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel/Item	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
X1.1	0.871	Reliabel
X1.2	0.874	Reliabel
X1.3	0.876	Reliabel
X1.4	0.870	Reliabel
X1.5	0.869	Reliabel
X1.6	0.880	Reliabel
X2.1	0.876	Reliabel
X2.2	0.875	Reliabel
X2.3	0.873	Reliabel
X2.4	0.882	Reliabel
X2.5	0.880	Reliabel
X2.6	0.868	Reliabel
X3.1	0.877	Reliabel
X3.2	0.876	Reliabel
X3.3	0.879	Reliabel
X3.4	0.875	Reliabel
X3.5	0.868	Reliabel
X3.6	0.872	Reliabel
Y1.1	0.873	Reliabel
Y1.2	0.879	Reliabel
Y1.3	0.871	Reliabel
Y1.4	0.865	Reliabel
Y1.5	0.867	Reliabel
Y1.6	0.870	Reliabel
Y2.1	0.879	Reliabel
Y2.2	0.877	Reliabel
Y2.3	0.879	Reliabel
Y2.4	0.880	Reliabel
Y2.5	0.881	Reliabel
Y2.6	0.890	Reliabel

Sumber :*Hasil Olahan Data, 2017*

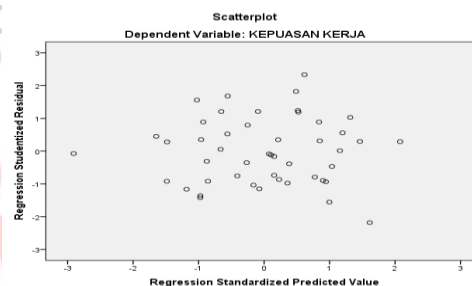
Hasil uji reliabilitas pada tabel 2 terlihat bahwa seluruh variabel mempunyai nilai *Alpha Cronbach* di atas 0.6. Dengan demikian seluruh item variabel adalah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik**a. Uji Multikolinieritas****Tabel 3. Coefficient Correlations^a**

Model		Budaya Organisasi	Gaya Kepemimpinan	Komitmen Organisasi
1 Correlations	BUDAYA ORGANISASI	1,000	-,227	-,411
	GAYA KEPEMIMPINAN	-,227	1,000	-,407
	KOMITMEN ORGANISASI	-,411	-,407	1,000
	Covariances	BUDAYA ORGANISASI	,013	-,004
	GAYA KEPEMIMPINAN	-,004	,019	-,008
	KOMITMEN ORGANISASI	-,006	-,008	,019

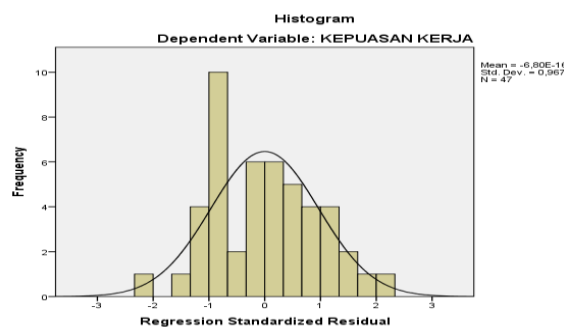
Sumber :Hasil Olahan Data, 2017

Tabel 3 menunjukkan bahwa koefisien *Pair Wise Correlation* antara variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Budaya Organisasi (X_2) sebesar -0.227. Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Komitmen Organisasi (X_3) -0.411. Nilai ini lebih kecil dari 0.7, sehingga dapat disimpulkan bahwa model tidak terjadi gejala multikolinieritas.

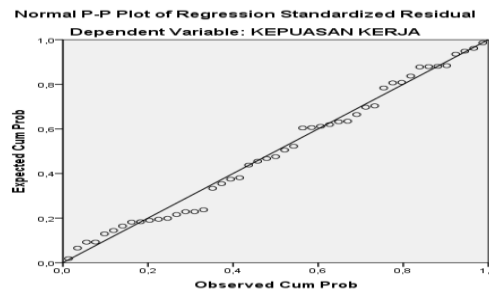
Uji Heteroskedastisitas**Gambar 2. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Sumber :Hasil Olahan Data, 2017

Gambar 2 menunjukkan bahwa plot atau titik-titik menyebar secara acak di atas maupun di bawah sumbu *Regression Studentized Residual*. Oleh karena itu dapat disimpulkan pada model tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Normalitas**Gambar 3. Histogram**

Sumber :Hasil Olahan Data, 2017



Gambar 4. Normal P-Plot
 Sumber :Hasil Olahan Data, 2017

Analisis:

1. Berdasarkan tampilan histogram terlihat bahwa kurva dependen dan *regression standardized residual* membentuk gambar seperti lonceng.
2. Berdasarkan tampilan *Normal P-P Plot Regression Standardized* terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal.
3. Berdasarkan hasil tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa model memenuhi unsur normalitas, sehingga dapat diuji lebih lanjut.

Hasil Uji Analisa Jalur

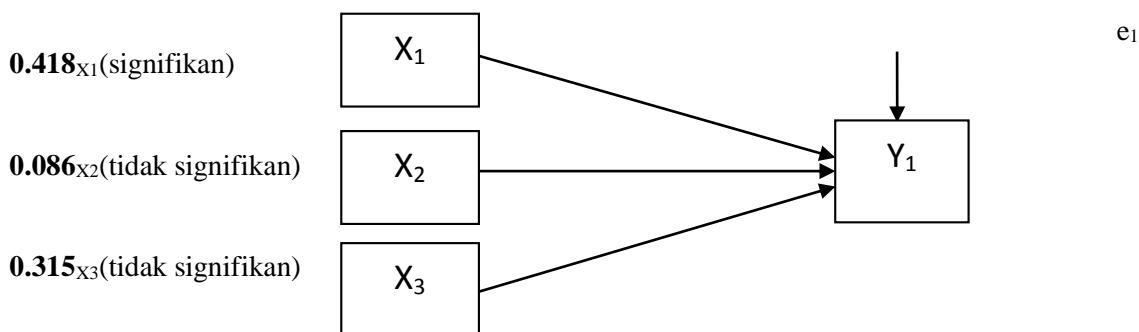
Pengujian Sub struktur 1 Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), Komitmen Organisasi (X₂) dan Budaya Organisasi (X₃) terhadap Kepuasan Kerja(Y₁)

Tabel 4. Hasil Rangkuman Analisis Jalur Sub Struktur 1

	Variabel	Beta	t _{hitung}	Signifikansi	Keterangan
(Y ₁) Kepuasan Kerja	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0.418	3.083	0.004	Signifikan
	Komitmen Organisasi (X ₂)	0.086	0.661	0,512	Tidak Signifikan
	Budaya Organisasi (X ₃)	0.315	2.316	0.005	Signifikan

F_{hitung} = 13.641
 F_{tabel} = 2.950
 R_{square} = 0.488
 Sig F = 0.000
 T_{tabel} = 2.021

Sumber :Hasil Olahan Data, 2017



Gambar 4. Hubungan Sub Struktur 1 (X₁ dan X₂ terhadap Y₁)
 Sumber :Hasil Olaha Data, 2017

Tabel 4 menunjukkan bahwa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y_1) secara parsial adalah signifikan, pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X_2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y_1) secara parsial adalah tidak signifikan, dan pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y_1) secara parsial adalah signifikan.

Pengujian Sub struktur 2

Tabel 5. Hasil Rangkuman Analisis Jalur Sub Struktur 2

(Y_2)	Variabel	Beta	t_{hitung}	Signifikansi	Keterangan
Kinerja Pegawai	Gaya Kepemimpinan (X_1)	0.439	2.918	0.007	Signifikan
	Budaya Organisasi (X_2)	-0.084	0.537	0.595	Tidak Signifikan
	Kepuasan Kerja (Y_1)	0.367	2.301	0.029	Signifikan

$$F_{hitung} = 14.094$$

$$F_{tabel} = 2.950$$

$$R_{square} = 0.593$$

$$Sig F = 0.000$$

$$T_{tabel} = 2.021$$

Sumber : Hasil Olahan Data, 2017

Tabel 5 menunjukkan pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y_2) secara parsial adalah signifikan, pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y_2) secara parsial adalah tidak signifikan, dan pengaruh variabel Kepuasan Kerja (Y_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y_2) secara parsial adalah signifikan.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja yang dialami pegawai terkait dengan gaya kepemimpinan dari atasan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gustomo dan Silvianita (2009) yang menemukan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja. Mosadeghard dan Yarmohammadian (2006) dalam jurnalnya menyebutkan berdasarkan hasil penelitian Misener *et al.*, (1996) terdapat beberapa elemen kerja yang berhubungan dengan kepuasan kerja seperti nilai kompensasi, promosi kerja, supervisi, cara kerja organisasi dan hubungan yang tercipta antara atasan dan bawahan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi yang ada maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, demikian sebaliknya. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian dari Satyawati dan Suartana (2014) yang menghasilkan temuan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa budaya organisasi signifikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa naik atau turunnya kinerja pegawai yang ada bukan karena budaya organisasi yang ada di tempat kerja tersebut.

Hal ini sejalan dengan Arifin dkk (2013) yang menyatakan organisasi belum mempunyai budaya organisasi dalam meningkatkan kinerjanya. Ini berarti bahwa nilai budaya organisasi dari dukungan manajemen belum mampu meningkatkan kinerja organisasi karena keterbatasan dari sumberdaya manusianya. Begitu juga dengan pendapat Sumarto dan Subroto (2011) yang menunjukkan bahwa kinerja yang baik tidak hanya dipengaruhi oleh budaya, tetapi ada variabel lain yang mempengaruhinya.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut membuktikan bahwa jika pegawai puas dengan pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerjanya.

Hasil ini didukung oleh penelitian oleh Lawler (1967) dalam Satyawati dan Suartana (2014) dan yang menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja perusahaan dibutuhkan kepuasan kerja yang tinggi dari pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Variabel Kepuasan Kerja secara parsial adalah signifikan.
2. Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi terhadap Variabel Kepuasan Kerja secara parsial adalah signifikan.
3. Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Variabel Kinerja Pegawai secara parsial adalah signifikan.
4. Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi terhadap Variabel Kinerja Pegawai secara parsial adalah signifikan.
5. Pengaruh Variabel kepuasan Kerja terhadap Variabel Kinerja Pegawai secara parsial adalah signifikan.
6. Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja secara parsial adalah signifikan

Saran

Kepuasan kerja bagi pegawai harus mendapat perhatian. Jika kepuasan kerja dapat diberikan maka diharapkan akan memberikan kontribusi kerja lebih baik yang pada akhirnya ada peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan ini dapat dikembangkan dengan memberikan teladan yang adil tanpa pilih kasih terhadap pegawai (anak buah). Pegawai yang secara sukarela bekerja keras perlu mendapat apresiasi, misalkan dengan diberikan *reward* pribadi atau konsultasi-konsultasi mengenai beberapa hal yang dianggap positif dan tidak mengganggu hubungan kerja antar pimpinan dengan bawahan yang bekerja keras tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Gustomo, Aurik. dan Anita Silvianita. 2009. Pengaruh Nilai-Nilai Personal, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Teknologi*, Institut Teknologi Bandung. <http://id.portalgaruda.org/?ref=browse&mod=viewarticle&article=1264168> (1), hal: 1-6.
- Koesmono, Teman H. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol. 7 No. 2.
- Luthans, E.A.1992. *Organizational Behavior*. Sixth Edition. McGraw Hill Book Co., Singapore.
- Mosadeghrad and Yarmohammadian. 2006. Organizational Commitment Profiles and Manager's Leadership Style and Employees' Job Satisfaction. *Journal Leadership and Health Service*. Vol.19, No.2. <http://www.emeraldinsight.com/toc/lhsv/19/2> hal.10-28
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep-Kontroversi-Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Prenhalindo, Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ketujuh. Alfabeta, Bandung.
- Yuwalliatin, Sitty. 2006. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif. *EKOBIS*. Vol. 7 No. 2. Hal. 241-256
- Satyawati dan Suartana. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan. E-jurnal akuntansi. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/7776>