

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA
SEKRETARIAT DAERAH KOTA TOMOHON**

Novva Novita Plangiten

Abstract: Leadership Organization is a major factor and the first that affect an employee job satisfaction. The better the leadership of the head of the Organization will be higher the job satisfaction felt by employees

This study will use the survey method with quantitative approach using simple correlation and regression analysis.

The magnitude of the effect of variable work motivation on employee job satisfaction variables indicate that the coefficient of determination of 0.4436 (44.36%). This means that the variable of work motivation significant effect on job satisfaction of 44.36%. Referring to the results of this study provide the sense that the efforts made by the leadership associated with the level of job satisfaction of employees already on the path to truth.

Keywords: Leadership, Work Motivation and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Organisasi adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena organisasi sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedang sifat unik, menunjukkan bahwa organisasi sebagai organisasi memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi-organisasi lain.

Karena sifatnya yang kompleks dan unik tersebut, organisasi sebagai organisasi memerlukan koordinasi yang baik. Dalam kaitan inilah maka kepemimpinan Pemimpin Organisasi menjadi penting diketengahkan. Pemimpin Organisasi yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan organisasi sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan Pemimpin Organisasi sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin organisasi.

Studi di atas menunjukkan betapa penting peranan Pemimpin Organisasi dalam menggerakkan kehidupan organisasi mencapai tujuan. Berkaitan dengan itu maka ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam rumusan tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Pemimpin Organisasi berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan organisasi.
2. Pemimpin Organisasi harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan organisasi, serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa.

Pada sisi lain keberadaan Pemimpin Organisasi tidak berdiri sendiri. Keberhasilan yang dicapainya merupakan kontribusi dari berbagai elemen yang terkait, seperti pegawai, staf dan juga para siswa. Pegawai, khususnya, merupakan kontributor bagi proses pelaksanaan program pembelajaran yang ada di setiap organisasi. Oleh karena itu

harus dapat dikondisikan agar tenaga kependidikan ini tetap memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Keberhasilan kepemimpinan Pemimpin Organisasi dan terciptanya motivasi kerja para pegawai di sisi lain tentunya merupakan rangkaian proses yang mengarah kepada kepuasan kerja. Ini tentunya merupakan harapan semua pihak yang terkait. Realitas menunjukkan bahwa kondisi seperti itu terasa sebagai utopia yang sulit terwujud.

Realitas dan kondisi yang ada menunjukkan hal yang serupa. Tidak jarang terdengar ungkapan negatif terkait proses kepemimpinan Pemimpin Organisasi. Pemimpin Organisasi yang kurang mampu menjalankan tugas kepemimpinannya secara baik. Pemimpin Organisasi yang kurang kapabel. Pemimpin Organisasi yang kurang bisa berkomunikasi dengan pegawai dan staf dan lain-lain.

Pada sisi lain, pegawai kurang memiliki motivasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sudah sering dikeluhkan, pegawai tidak berada di tempat ketika jam mengajar sudah dimulai. Sudah menjadi rahasia umum bahwa pegawai melakukan pekerjaan lain di luar organisasi yang tidak ada kaitannya dengan tugas dan tanggung jawabnya. Karena adanya pekerjaan di luar pekerjaan sebagai pegawai, tidak jarang mengakibatkan pegawai tersebut terlambat datang di organisasi dan juga kurang disiplinnya pegawai yang bersangkutan. Di pihak lain ketika

menjalankan tugas dalam proses belajar-mengajar kurang diperhatikan. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya kurang sesuai dengan apa yang menjadi visi dan misi dari organisasi yang bersangkutan. Terkesan para pegawai hanya sekedar menjalankan tugasnya tanpa memperhatikan apakah tugas yang dijalankannya tersebut sudah sesuai. Semua ini berujung pada belum maksimal terlaksananya program pembelajaran di organisasi tersebut.

Proses kepemimpinan yang kurang maksimal dan rendahnya motivasi kerja berujung pada tidak terpenuhinya kepuasan kerja dari para pegawai yang berada di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Tomohon. Para pegawai merasa tidak puas dengan kepemimpinan Pemimpin Organisasi. Kurang komunikatif dan tiadanya perhatian merupakan keluhan yang disampaikan oleh para pegawai. Di samping itu kompensasi yang diterima kurang memadai untuk memenuhi berbagai kebutuhan hidup sehari-hari. Gaji dan tunjangan yang seringkali terlambat hanyalah beberapa contoh. Tak kalah pentingnya adalah adanya kondisi kerja yang kurang mendukung dan juga relasi antarsesama pegawai yang kurang harmonis menjadikan faktor-faktor penyebab ketidakpuasan kerja dari para pegawai.

Menurut Tangkilisan (2005:78), fungsi kepemimpinan dalam suatu organisasi atau bidang kerja berbeda-beda antara organisasi yang satu dengan yang lain. Hal ini disebabkan fungsi pimpinan pada dasarnya tergantung pada beberapa hal,

antara lain jenis organisasi, situasi sosial dalam organisasi, karakteristik pemimpin dan jumlah anggota. Selanjutnya Tangkilisan (2005:30) memaparkan bahwa fungsi utama yang diemban oleh pemimpin adalah : 1) menetapkan, 2) mengorganisasikan, 3) memotivasi dan berkomunikasi, 4) evaluasi, 5) mengembangkan bawahan termasuk dirinya sendiri. Oleh karena itu, seorang pemimpin berfungsi menyediakan sumber daya, dan untuk mengembangkannya dibutuhkan partisipasi dari anggotanya.

Kepemimpinan yang efektif akan mengarahkan usaha semua pekerja untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Karena itu, pemimpin harus dapat mengakumulasi berbagai kepentingan maupun tujuan individu yang berbeda kepada tujuan bersama atau organisasi. Kemampuan dalam berkomunikasi, pengambilan keputusan, evaluasi, dan sebagainya, mengharuskan seorang pemimpin untuk memiliki kualitas pribadi yang lebih unggul daripada bawahannya. Selain kualitas diri yang dimilikinya, seorang pemimpin harus dapat memberikan dorongan kepada bawahannya melalui penyampaian informasi yang jelas, mudah dipahami, mulai dari organisasi tingkat atas sampai pada lapisan yang paling bawah

Mengacu dari uraian latar belakang masalah dapat diidentifikasi beberapa masalah, yaitu :

1. Pemimpin Organisasi yang belum mampu menjalankan tugas kepemimpinannya secara optimal

dalam memberikan motivasi, bimbingan, arahan dan lain-lain kepada para pegawai. Hal ini karena Pemimpin Organisasi belum menyadari sepenuhnya bahwa ia juga bertindak sebagai motivator yang seharusnya mampu menggerakkan para pegawai untuk bekerja lebih baik.

2. Masih terdapat pegawai yang tidak memahami visi dan misi pendidikan menengah, hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang belum bekerja secara optimal. Mereka menganggap bahwa keberadaannya hanya untuk menjalankan tugas tanpa harus memikirkan apakah tugas-tugas yang dijalankannya itu sesuai dengan visi atau misi yang diemban oleh organisasi di mana ia bertugas.
3. Masih ada pegawai yang belum profesional dalam menjalankan tugas-tugasnya.
4. Perbedaan kompensasi menyebabkan perbedaan pada kepuasan kerja pegawai yang secara tidak langsung dapat berpengaruh terhadap kegiatan belajar-mengajar.
5. Masih terdapat pegawai yang kurang disiplin, sehingga mempengaruhi pada kinerjanya. Perbedaan dalam disiplin menyebabkan rendahnya kinerja pegawai yang bersangkutan. Sudah menjadi kebiasaan bahwa ada pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih cepat dari waktu yang semestinya. Hal ini berdampak pada

kinerja tugasnya yang berujung pada terbelengkalainya proses belajar mengajar.

6. Masih ada pegawai yang memiliki motivasi rendah, hal ini dapat dilihat sering tidak masuk kelas untuk mengajar dan bahkan hanya melakukan pekerjaan di luar profesinya sebagai pegawai.
7. Sebagian pegawai mengeluhkan ketidakpuasan mereka terhadap kepemimpinan Pemimpin Organisasi. Kurang komunikatif dan rendahnya perhatian Pemimpin Organisasi terhadap permasalahan yang dihadapi para pegawai merupakan masalah yang muncul dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam penelitian ini permasalahan dibatasi hanya pada aspek kepuasan kerja yang diakibatkan oleh kualitas kepemimpinan Pemimpin Organisasi dan motivasi kerja pegawai. Peneliti berkeyakinan bahwa kepemimpinan Pemimpin Organisasi merupakan faktor utama dan yang pertama yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang pegawai. Semakin baik kepemimpinan Pemimpin Organisasi maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya, jelaslah bahwa setiap manager perlu mengambil berbagai langkah agar semakin banyak, apabila mungkin, semua- bawahannya merasa puas

bekerja pada organisasi yang bersangkutan. Untuk dapat melakukannya dengan tepat dan “kena sasaran”, diperlukan pemahaman tentang teknik dan cara yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja para bawahan tersebut. Dalam hubungan ini (Siagian, 1989) mengatakan, perlu diperhatikan bahwa seorang pekerja tidak melakukan tugasnya dalam suasana kehampaan. Artinya, seseorang dalam pelaksanaan tugas yang dipercayakan kepadanya tidak membatasi keberadaannya dalam organisasi hanya pada penyelesaian tugas itu berdasarkan ketrampilan dan deskripsi tugas yang mungkin sangat jelas. Hal-hal tersebut memang tetap penting. Tetapi tidak boleh dilupakan bahwa di samping hal-hal yang bersifat teknis itu, terdapat faktor-faktor lain yang sifatnya tidak teknis, melainkan psikologis, sosio-kultural dan intelektual. Artinya, dalam kehidupan organisasional, berkarya tidak bisa dipandang semata-mata dipandang sebagai wahana untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan yang bersifat individualistik dan ekonomis tetapi juga berbagai kebutuhan lainnya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. (Hasibuan, 2001 : 202).

Keadaan yang menyenangkan dapat dicapai jika sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan

nilai yang dimiliki. Kepuasan kerja merupakan suatu pernyataan rasa senang dan positif yang merupakan hasil penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima.

Pada sisi lain motivasi kerja seorang pegawai yang berkenaan dengan kompensasi finansial dan nonfinansial juga memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja seorang pegawai.. Kompensasi finansial yang sering mengalami keterlambatan dan besarnya kompensasi tidak lagi mencukupi sehingga berakibat sebagian besar pegawai mengambil pekerjaan lain di luar tugasnya sebagai pegawai. Proses interaksi dan relasi yang ada antara Pemimpin Organisasi dengan para pegawai bahkan antara sesama pegawai juga adalah variabel-variabel yang kuat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis korelasi dan regresi sederhana.

Sampel ditentukan sebesar 100 orang dari jumlah populasi yang ada. Untuk pengujian hipotesis-hipotesis maka akan digunakan teknik analisis berdasarkan prosedur analisis statistik parametrik.

1. Analisis Korelasi Product Moment:

Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel : kepemimpinan (X_1) dengan kepuasan kerja(Y), motivasi kerja (X_2) dengan kepuasan kerja (Y).

2. Analisis Regresi Ganda

Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja (Y); atau dengan kata lain untuk mengetahui ketepatan prediksi tentang perubahan pada variabel kepuasan kerja (Y) yang dipengaruhi secara bersama-sama oleh variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dari analisis yang dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Persamaan regresi
: $Y = 11,633 + 0,345 X_1$
- b. Koefisien Korelasi :
0,641
- c. Koefisien Determinasi
: 0,411 (41,10 %)
- d. Uji t ($p=0,05$)
: 2,775

Berdasarkan analisis regresi sederhana yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai diperoleh persamaan regresi, yaitu : $Y = 11,633 + 0,345 X_1$. Persamaan regresi ini menyatakan bahwa setiap perubahan nilai kepuasan kerja pegawai ditentukan oleh perubahan nilai kepemimpinan. Artinya, apabila nilai kepemimpinan bertambah satu unit maka akan diikuti dengan bertambahnya nilai kepuasan kerja pegawai sebesar 0,345 satuan.

Selanjutnya berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Hasil analisis memperlihatkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,641. Sedangkan koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,411 %. Ini berarti bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh sebesar 41,11 % terhadap kepuasan kerja pegawai.

Akhirnya dilakukan analisis uji t untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang dirumuskan, yaitu diduga kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 2,775 > t_{tabel} (p=0,05;df=62) = 1,670$. Ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang telah dirumuskan dapat diterima karena

nilai t_{hitung} jauh lebih besar dari nilai t_{tabel} .

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Dari analisis yang dilakukan mengenai motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Persamaan regresi : $Y = 11,633 + 0,427 X_2$
- b. Koefisien Korelasi : 0,666
- c. Koefisien Determinasi : 0,4436 (44,36 %)
- d. Uji t (p=0,05) : 3,433

Berdasarkan analisis regresi sederhana yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai diperoleh persamaan regresi, yaitu : $Y = 11,633 + 0,427 X_2$. Persamaan regresi ini menyatakan bahwa setiap perubahan nilai kepuasan kerja pegawai ditentukan oleh perubahan nilai motivasi kerja pegawai. Artinya, apabila nilai motivasi kerja bertambah satu unit maka akan diikuti dengan bertambahnya nilai kepuasan pegawai sebesar 0,427 satuan.

Selanjutnya berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel motivasi kerja dengan kepuasan kerja pegawai. Hasil analisis memperlihatkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,666. Sedangkan koefisien determinasi diperoleh 0,4436. Ini berarti bahwa variabel motivasi

kerja berpengaruh sebesar 44,36 % terhadap kepuasan pegawai.

Akhirnya dilakukan analisis uji t untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang dirumuskan, yaitu diduga motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 3,433 > t_{tabel (p=0,05;df=62)} = 1,670$. Ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang telah dirumuskan dapat diterima karena nilai t_{hitung} jauh lebih besar dari nilai t_{tabel} .

3. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Tomohon. Hal ini memberi arti bahwa kedua variabel *independent* sangat menentukan seberapa besar kinerja pegawai yang dapat dicapai oleh dalam pelaksanaan kerja.

Koefisien korelasi berganda (R) = 0,712 yang berarti bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel kinerja pegawai. Selanjutnya hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien determinasi berganda (R^2) = 0,506. Yang berarti bahwa varians kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan atau

ditentukan oleh kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar 50,60 %. Dengan perkataan lain variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama berpengaruh sebesar 50,60 % terhadap kepuasan kerja pegawai.

Dari hasil analisis regresi berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 11,633 + 0,427 X_1 + 0,345 X_2$$

Selanjutnya berdasarkan analisis varians regresi berganda di atas ternyata persamaan regresi dari variabel-variabel yang dianalisis sangat berarti. Hal ini dapat dibuktikan dari perhitungan yang diperoleh yaitu $F_{hitung} = 31,272 > F_{tabel (p=0,05)} = 3,148$.

Dari persamaan regresi di atas memberikan arti bahwa peningkatan pada skor kepemimpinan sebesar satu unit, maka skor kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,427 unit, keadaan tetap normal secara bersama-sama. Selanjutnya variabel motivasi kerja pada persamaan regresi di atas memberi gambaran bahwa peningkatan motivasi kerja sebesar satu unit maka variabel kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,345 unit.

B. Pembahasan

Organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam kehidupan manusia, sehingga organisasi dianalisis secara terus-menerus melalui berbagai macam perspektif.

Organisasi diadakan akibat keterbatasan-keterbatasan kemampuan individu baik secara fisik maupun mental. Bahkan ada yang berpendapat, organisasi sebagai hal yang bersifat kolektif, dibentuk untuk mencapai sasaran spesifik. Organisasi memiliki suatu profil yang jelas, kekhususan yang berbeda dan berkelanjutan seperti, tatanan yang normatif, tingkatan otoritas, sistem komunikasi dan *incentive system*.

Berdasarkan hasil pengujian yang diuraikan terdahulu terbukti bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan. Uraian selengkapnya adalah sebagai berikut.

1. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai

Hasil penelitian telah membuktikan bahwa pengaruh kepemimpinan sangat signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan kata lain, pernyataan yang mengemukakan bahwa pengaruh yang erat dan nyata antara kepemimpinan dengan kepuasan kerjapegawai, dapat dibuktikan kebenarannya dalam penelitian ini. Pembuktian ini secara serentak juga telah menunjukkan bahwa perilaku pemimpin sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja pegawai khususnya di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Tomohon..

Kepemimpinan merupakan faktor motor penggerak bagi sumber-sumber

dan alat-alat manusia dalam suatu organisasi. Bahkan ada yang mengatakan bahwa suksesnya atau kegagalan yang dialami oleh setiap organisasi sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan dari sang pemimpin itu sendiri. Dengan kata lain, bahwa yang menjadi inti tugas seorang pemimpin organisasi adalah mengarahkan perilaku orang-orang yang berbeda watak, tempramen, kebiasaan, pembawaan, cita-cita, keinginan dan kebutuhan. Dengan demikian kepemimpinan dikatakan efektif jika mampu menumbuhkan, memelihara dan mengembangkan usaha dan iklim organisasi yang kooperatif dalam kehidupan organisasional. Penilaian terhadap perilaku seorang pemimpin ternyata bukan hanya dilihat aspek kemampuannya seperti yang disebutkan diatas tetapi juga dapat diamati berdasarkan persepsi atas penilaian bawahan terhadap aplikasi gaya kepemimpinan yang diperankan seorang pemimpin itu sendiri seperti tinggi rendahnya tingkat kepercayaan pemimpin kepada bawahannya dalam melaksanakan tugas/pekerjaan, besar kecilnya peluang yang diberikan pemimpin kepada para bawahan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, suasana kerja yang diciptakan pemimpin dan sistem komunikasi dengan para

bawahan/pegawai, dan juga pemimpin juga harus memperhatikan kebutuhan bawahan. Hal tersebut di atas merupakan kriteria dalam rangka menilai perilaku seorang pemimpin dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Organisasi menengah Atas Negeri di Kota Tondano.

2. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Dari hasil analisis diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Stoner bahwa motivasi itu mengandung pengertian sebagai faktor-faktor penyebab yang berhubungan dengan sesuatu dalam perilaku seseorang baik fisik maupun rohani. Demikian juga dengan apa yang dikemukakan oleh Maslow bahwa pengertian sesuatu dalam konsep di atas dapat merupakan dorongan berbagai kebutuhan hidup manusia mulai dari dorongan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal yang menyangkut kebijakan pimpinan yang seharusnya memperhatikan kebutuhan mendasar para bawahannya dengan cara mengetahui motif (kebutuhan dan tingkah laku), harapan dan insentif (imbalan). Indikator-indikator ini dapat dirinci sebagai gambaran, yaitu :

bekerja karena tuntutan kebutuhan ekonomi, rasa aman dan menyenangkan, rasa puas akan hasil yang dikerjakan, bekerja demi pengembangan diri dan berkarier, rasa ingin tahu dalam pekerjaan, menjalankan tugas dengan cara baru, kerja sama antar rekan seprofesi, sikap dan perilaku tidak adil, jaminan keamanan dan ketenangan bekerja, perhatian dan penghargaan terhadap prestasi kerja, gaji yang diterima.

Berdasarkan temuan penelitian ini bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motif pegawai tersebut. Padahal motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dari dalam. Hal ini jelas bahwa motivasi kerja seharusnya sebagai kondisi yang berpengaruh dan membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Besarnya pengaruh secara bersama-sama antara variabel Kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap

kepuasan kerja pegawai (Y) tergolong kuat. Sedangkan kontribusi secara bersama-sama variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai = 50,60 %. Sedangkan sisanya ditentukan oleh variabel lain. Kemudian mengenai naik turunnya atau besar kecilnya kepuasan kerja pegawai dapat diprediksi melalui persamaan regresi $Y = 11,633 + 0,427 X_1 + 0,345 X_2$

2. Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai adalah 0,411 (41,10 %). Hal ini berarti variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 41,10 %. Hasil penelitian ini menginformasikan bahwa penerapan kepemimpinan yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai selama ini relatif baik dan mengindikasikan tingkat kepuasan kerja yang baik pula.
3. Selanjutnya diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja pegawai menunjukkan bahwa koefisien determinasi sebesar 0,4436 (44,36 %). Ini berarti variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 44,36 %. Mengacu dari hasil penelitian ini memberikan arti bahwa upaya yang dilakukan oleh pimpinan terkait dengan tingkat kepuasan kerja pegawai sudah berada pada jalur yang sebenarnya. Dengan kata lain jika motivasi kerja

pegawai baik maka akan semakin baik pula kepuasan kerja pegawai yang bersangkutan bersangkutan.

Saran-saran

Bertitik tolak dari kesimpulan di atas dapat disarankan beberapa hal, yaitu sebagai berikut :

1. Pimpinan hendaknya senantiasa berupaya untuk meningkatkan motivasi kerja dalam hal meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hal ini dilakukan dengan memperhatikan berbagai kebutuhan pegawai bersangkutan, baik itu sifatnya fisik dan non fisik. Perlu ada keseimbangan dalam pemenuhan kedua kebutuhan yang sifatnya vital dalam kehidupan organisasional.
2. Di sisi lain, seorang pegawai akan tetap terus berkarya apabila ia dapat merasakan segala sesuatu yang menyenangkan yang membuatnya bergairah untuk bekerja.
3. Implementasi tugas-tugas kepemimpinan dan upaya peningkatan motivasi kerja ini hendaknya oleh Pemimpin Organisasi dilakukan pemantauan terus-menerus. Perlu diupayakan agar motivasi kerja ini tetap terjaga. Demikian pula tingkat kepuasan kerja terus dirasakan oleh para pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi, 2004, *Manajemen Penelitian*, Jakarta : Rineka Cipta.

- Gibson, Ivancevich, Donnely, 1988, *Organization*, Jakarta : PT. Gunung Agung.
- Hasibuan, M., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Kambey, Daniel C., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Manado : Yayasan Triganesha.
- Moleong, L.J., 2005, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen, 1998, *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Prenhalindo.
- Siagian, S.P., 1992 a, *Kerangka Dasar Ilmu Administrasi*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P., 1992 b, *Peranan Staf Dalam Management*, Bandung : Gunung Agung.
- Sugiyono, 2005, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- Surjadi, 2009, *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*, Bandung : Refika Aditama.
- Tangkilisan, H.N.S., 2005, *Manajemen Publik*, Jakarta : Grasindo.
- Wahjosumidjo, 2005, *Kepemimpinan Pemimpin Organisasi*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.