

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Sektor Bandar Lampung

M. Farid Noufal, S.E., M.M.

Email: noukrakatau@gmail.com

Fiqqi Desriyan Alfadri (160100034)

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini antara lain untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Sektor Bandar Lampung. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Subjek penelitian adalah pegawai PT PLN (Persero) Sektor Bandar Lampung. Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear sederhana dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Sektor Bandar Lampung.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Era globalisasi ditandai dengan terbukanya persaingan yang ketat di segala bidang. Dalam menghadapi berbagai tantangan di era globalisasi, organisasi-organisasi harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki keahlian khusus, sehingga mampu meningkatkan keunggulan kompetitifnya. (Sari & Wahyono, 2014). Edison, dkk (2018) Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Kepuasan kerja adalah hasil persepsi para karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai suatu yang penting melalui hasil kerjanya. Kepuasan kerja merupakan fenomena yang sering diangkat dan dibicarakan dalam berbagai diskusi dan pertemuan-pertemuan ilmiah, kepuasan kerja memberikan efek terhadap output dari sebuah proses dalam organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja tersedia dengan baik. Kepuasan kerja bukanlah satu variabel yang berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang bersumber dari dalam organisasi maupun yang bersumber pada diri pegawai itu sendiri. (Yakub, 2017).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji, dan kesempatan berkembang. (Lantara, 2017). Sedangkan Robbins & Judge (2011) menyatakan faktor-faktor yang mengukur kepuasan kerja adalah sifat pekerjaan, pengawasan, bayaran saat ini, peluang promosi dan rekan kerja. Kepuasan kerja dapat dicapai apabila karyawan produktif dalam bekerja dan harapan karyawan dapat dipenuhi oleh perusahaan.

Jika pemimpin atau rekan kerja tidak saling mendukung atau saling tidak memperdulikan satu sama lain maka pekerjaan yang dilaksanakan tidak akan berjalan dengan baik dan akan menimbulkan masalah dan secara otomatis kepuasan kerja karyawan sudah pasti menurun. Hubungan kerja yang baik akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti pada PT PLN (Persero) Sektor Bandar Lampung masih ada karyawan yang merasa bahwa promosi jabatan yang didapatkan tidak sesuai dengan prestasi kerja yang dilakukan dan karyawan juga tidak suka diawasi dalam bekerja sehingga kepuasan kerja yang dirasakan karyawan menurun, kemudian masih ada beberapa karyawan yang merasa tidak mendapatkan tunjangan-tunjangan kerja seperti

insentif, tunjangan kesehatan dan lain-lain sehingga menyebabkan menurunnya kepuasan kerja pada diri karyawan.

Organisasi adalah suatu perkumpulan sosial yang terdiri dari beberapa orang dengan sadar secara bersama-sama bekerja terus-menerus untuk mencapai maksud dan tujuan. Selain itu organisasi sendiri, harus ada kepemimpinan yang menjadi tolak ukur pusat dari perhatian beberapa orang, karena apabila tidak terdapat suatu pemimpin dalam sebuah organisasi maka tujuan dari organisasi akan susah untuk dapat diraihnya.

Kepemimpinan ialah suatu sifat yang digunakan agar bisa mempengaruhi orang atau kelompok untuk mencapai maksud dan tujuan di dalam sebuah komunitas apapun juga, seperti organisasi juga membutuhkan pemimpin-pemimpin yang mampu mewujudkan dari visi serta misi untuk tujuan yang lebih baik di masa depan. (Christanto, Febryan, 2017). Seorang pemimpin harus dapat bersikap adil dan memahami apa yang diinginkan oleh bawahannya. Sebaiknya perusahaan menerapkan semua gaya kepemimpinan yang berbeda-beda sesuai dengan kondisi yang ada pada perusahaan agar dapat menangani segala macam situasi yang berbeda-beda pula. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti pada PT PLN (Persero) Sektor Bandar Lampung terlihat masih ada karyawan yang merasabawa pimpinan kurang tegas dalam mengambil keputusan dan kurang memberikan arahan, serta kurang harmonis dalam menjalin hubungan dengan karyawan

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersisi banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dari sisi yang lain kurang memuaskan. Kepuasan kerja biasanya hanya meratakan hasil dari perbandingan dengan beberapa keadaan dan tidak ada yang mutlak dan tidak terbatas. Dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Bermacam-macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.

Adapun beberapa pengertian kepuasan kerja menurut para ahli sebagai berikut: Wibowo (2015) Kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tepat pekerjaannya. Sedangkan Davis dalam Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai dalam bekerja. Kemudian Usman (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah terpenuhinya seluruh kebutuhan pekerja dalam melaksanakan tugasnya waktu tertentu.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang dirasakan pegawai dalam pekerjaannya yang dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir batin. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan menurut Sutrisno (2013) adalah sebagai berikut: 1) Faktor psikologis 2) Faktor sosial 3) Faktor fisik 4) Faktor finansial. Sedangkan Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Dari faktor-faktor tersebut diatas maka diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kepuasan kerja yang memiliki peran yang penting bagi perusahaan dalam memilih menempatkan karyawan dalam pekerjaannya.

Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat diketahui dengan cara mengukur kepuasan kerja karyawan tersebut. Pengukuran kepuasan kerja dapat berguna sebagai penentuan kebijakan organisasi. Zainal dkk (2014) indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut: 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai control terhadap pekerjaan 2) Supervise 3) Organisasi dan manajemen 4) Kesempatan untuk maju 5) Gaji 6) Rekan kerja

7) Kondisi pekerjaan.

Sedangkan Luthans (2006) mengungkapkan 6 karakteristik kepuasan kerja yaitu sebagai berikut: 1) Pekerjaan itu sendiri 2) Penggajian 3) Mendapat kesempatan promosi4) Pengawasan 5) Kelompok kerja 6) Kondisi kerja. Berdasarkan indikator yang menimbulkan kepuasan kerja tersebut diatas akan dapat dipahami sikap individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan persepsi pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Kepemimpinan

Kegiatan manusia secara bersama-sama selalu membutuhkan kepemimpinan. Jadi harus ada pemimpin demi sukses dan efisiensi kerja. Sebenarnya tidak mudah memberikan definisi kepemimpinan yang sifatnya universal dan diterima oleh semua pihak yang terlibat dalam kehidupan organisasi. Namun untuk sekedar memahami kepemimpinan maka beberapa pengertian kepemimpinan menurut ahli yaitu sebagai berikut: Kartono (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Sedangkan Edison dkk (2018) mengungkapkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Demikian dengan Suwattro & Priansa (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepimpinan adalah kemampuan dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi para bawahannya agar mereka mau bertindak, berperilaku dan berkarya sedemikian rupa sehingga mampu memberikan pekerjaan yang baik demi mencapainya tujuan perusahaan. Melihat fakta riil yang terjadi, ada banyak faktor yang mempengaruhi alur proses kepemimpinan terlebih fakta atau dinamika keorganisasian yang terjadi. Artinya, pemimpin ketika mengaplikasikan gaya atau aktivitas kepemimpinannya sangat tergantung pada pola organisasi yang melingkupinya.

Dinamikan ini yang dalam melaksanakan aktivitas kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat beragam dikarenakan berbagai macam faktor yang melatar belakangi kepemimpinan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut McGregor,dkk dalam Noor (2013) adalah sebagai berikut: 1) Peningkatan kompetitif bisnis dan penggunaan sumber daya manusia tepat guna 2) Perubahan dalam sistem nilai masyarakat 3) Batas standar pendidikan dan pelatihan 4) Kemajuan dalam pengetahuan ilmiah dan teknikal 5) Perubahan dalam organisasi kerja 6) Pengaruh dari serikat dagang 7) Tekanan tanggung jawab sosial terbesar terhadap karyawan contohnya pola partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kualitas hidup pekerjaan 8) Peraturan pemerintah.

Kepemimpinan sangat berpengaruh dalam suatu organisasi dan seorang pemimpin harus memiliki berbagai cara yang digunakan dalam mempengaruhi para pengikutnya. Kartono (2017) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut: 1) Kemampuan Mengambil Keputusan 2) Kemampuan Memotivasi 3) Kemampuan Komunikasi 4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan 5) Tanggung Jawab6) Kemampuan Mengendalikan Emosional. Siagian (2008) indikator-indikator yang dapat dilihat adalah sebagai berikut: 1) Iklim saling mempercayai 2) Penghargaan terhadap ide bawahan 3) Memperhitungkan perasaan para bawahan 4) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan 5) Perhatian pada kesejahteraan bawahan 6) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya 7) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional.

Davis dalam Reksohadiprodjo & Handoko (2008), ada 10 ciri utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan dalam pemerintahan antara lain

sebagai berikut: 1) Kecerdasan (Intelligence) 2) Kedewasaan, sosial dan hubungan sosial yang luas (Social maturity and breadth) 3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi 4) Sikap-sikap hubungan manusiawi 5) Memiliki pengaruh yang kuat 6) Memiliki pola hubungan yang baik 7) Memiliki sifat-sifat tertentu 8) Memiliki kedudukan atau jabatan 9) Mampu berinteraksi 10) Mampu memberdayakan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada bawahannya dan mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi pula. Dan dapat dipahami bahwa pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional yang melekat pada seorang pemimpin menyangkut sejauh mana para bawahan dapat menerima dan mengakui kekuasaannya dalam menjalankan kepemimpinan.

METODE PENELITIAN

Adapun pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai PT PLN (Persero) Sektor Bandar Lampung yang berjumlah 75 orang. Sampel ini menggunakan sampel jenuh yaitu mengambil keseluruhan populasi yang dijadikan untuk sampel penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji regresi linier sederhana, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN Hasil

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,25187729
	Absolute	.074
Most Extreme Differences	Positive	.054
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.872
Asymp. Sig. (2-tailed)		.463

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel uji normalitas diatas, besarnya nilai *Kolmogorov Smirnov Test* sebesar 0,872 dengan probabilitas 0,463. Nilai *p-value* yang diatas nilai konstanta $\alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa data berdistribusi normal

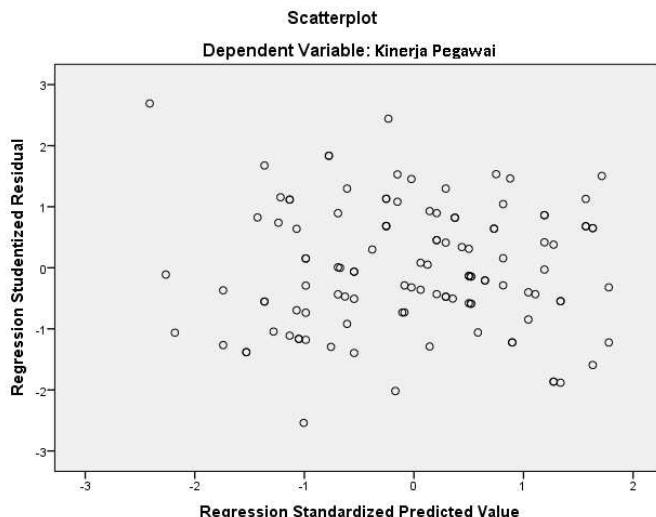
Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Pegawai	(Combined)	221,548	9	24,616	5,238	,000
	Between Groups	133,202	1	133,202	28,34	,000
	Linearity Deviation from Linearity	88,346	8	11,043	2,350	,022
	Within Groups	540,452	115	4,700		
	Total	762,000	124			

Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig) dari *output* di atas, diperoleh nilai *Deviation from Linearity Sig.* Adalah 0,00 kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Kepemimpinan (X) dengan variabel Kepuasan Kerja (Y).

Hasil Uji Heterokedastisitas



Dari gambar diatas, grafik tersebut dapat terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dipola, angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas

Uji Hipotesis

Hasil Uji t Secara Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	15,169	,929		16,321	,000
Kepemimpinan	,425	,083	,418	5,104	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel diatas, Uji t dikatakan berpengaruh jika nilai t_{hitung} lebih besar dari $t_{tabel} > 1,65714$ sedangkan apabila nilai t_{hitung} lebih kecil dari $t_{tabel} < 1,65714$ maka uji t dikatakan tidak berpengaruh. Berdasarkan tabel diatas, Pengaruh variabel Kepemimpinan (X) secara individu/parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan dan Komunikasi (X) sebesar = 5,104 terhadap Kepuasan Kerja (Y) hal ini berarti $t_{hitung} 5,104 > t_{tabel} 1,65714$ maka ada berpengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,418 ^a	,175	,168	2,26101

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R square*) yang diperoleh sebesar 0,164 hal ini berati 10,64% variasi variabel Variabel Kepemimpinan beserta

Kepuasan Kerja 0,836 hal ini berarti 83,6% diterangkan variabel lain yang tidak diajukan atau tidak diteliti didalam penelitian ini.

Hasil Analisis Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,169	,929		16,321	,000
Kepemimpinan	,425	,083	,418	5,104	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel diatas, Hasil penelitian menunjukan bahwa koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan sebesar 0,425 dan juga menghasilkan constanta sebesar 15,169 sehingga persamaan regresi sederhana pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \varepsilon$$

$$Y = 15,169 + 0,425 X_1 + \varepsilon$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna bahwa: Variabel Kepemimpinan mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai konstanta sebesar 0,425.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT PLN (Persero) Sektor Bandar Lampung, hal ini dapat dilihat dari hasil uji-t yang diperoleh, dengan hasil hitung sebesar 5,104 lebih besar dari ttabel sebesar 1.65714 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Hasil tersebut jika dilihat dari uji hipotesis yang diperoleh nilai koefisien kepemimpinan sebesar 0,418, hal ini berarti jika Kepemimpinan ditingkatkan maka peningkatan Kepuasan Kerja pada PT PLN (Persero) Sektor Bandar Lampung meningkat sebesar 0,418. Jadi dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja adalah 0,418 atau 4,18%. Hal ini dapat diartikan bahwa Kepemimpinan dalam hal ini bisa meningkatkan Kepuasan Kerja karena semakin tinggi Kepemimpinan yang digunakan seseorang maka Kepuasan Kerja juga meningkat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya pemimpin belum mampu memberikan arahan yang jelas dan belum mampu mengajak karyawan bekerja dalam tim yang solid dan harmonis sehingga karyawan merasa kurang puas yang terlihat dari prestasi kerja yang menurun dan promosi jabatan belum sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan. Robbins & Judge (2011) menyatakan bahwas salah satu pendekatan kepemimpinan yang paling banyak diteliti adalah teori jalur sasaran (Path-goal theory). Dasar dari teori ini adalah bahwa tugas seorang pemimpin adalah membantu anggotanya dalam memberi informasi, dukungan, dan sumber daya lain yang penting dalam mencapai tujuan mereka.

Menurut teori ini, suatu perilaku pemimpin dapat diterima oleh bawahan pada tingkatan yang ditinjau oleh mereka sebagai sumber kepuasan saat itu atau masa datang. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Christanto, Febryan, 2017 ; Sari & Wahyono, 2014 ; Sukarja & Machasin, 2015 ; Komarudin, 2017 ; Palupi, Cahjono, & Satyawati, 2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh maupun hasil analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Sektor Bandar Lampung

REFERENSI

- Afifah, T., & Musadieq, M. A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(1), 122-129.
- Akmal, A., & Tamini, I. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya Makmur Mobil Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(2), 59-68.
- Aldino, M. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Bersaudara Kabupaten Bungo. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 23-32.
- Ali Orozi Sougui, A. T., Mahamat, M. A., & Hassan, H. M. (2016). The Impact of Leadership on Employee Motivation in Malaysian Telecommunication Sector. *Galore International Journal of Applied Sciences and Humanities*, 1(1), 59-68.
- Antonio, M. S. (2007). *The Super Leader Super Manager*. Jakarta: Tazkia Publishing & ProLM Centre.
- Astuti, H. D., & Iskandar, D. (2015). Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Chitose Internasional Tbk). *e-Proceeding of Management*, 2(2), 1233-1238.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Christanto, Febryan. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor BPKAD Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 1-8.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Erwinskyah, Wadud, M., & Kurniawan, M. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 6(1), 13-17.
- Gaol, J. L. (2014). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hayati, R. R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonologi*, 3(2), 175-177.
- Jufrizien, Lumbanraja, P., Salim, S. R., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Toward the Job Satisfaction and impact on the Permanent Lectures. *International Business Management*, 11(1), 53-60.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Juniari, N. K., Riana, G., & Subudi, M. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(11), 823-840.
- Kadarisman, M. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Komarudin, M. d. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawandi PT Asuransi Jiwa Mega Life. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 124-139.

- Kusuma, Y. B., Bambang, Swasto, & Musadieq, M. A. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Otsuka Indonesia diLawang, Malang). E-Journal Ilmu Administrasi, 9(1), 43-56.
- Laminingrum, A. K. (2016). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. e-Proceeding of Management, 3(2), 1871-1879.
- Lantara, I. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening PT. Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC). ejournal Jurusan Pendidikan Ekonomi, 10(2), 1-10.
- Luthans, F. (2006). Perilaku Organisasi. Yogyakarta : Andi. Mangkunegara, A. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, L. A. (2013). Teori Manajemen Komprehensif Integralistik. Jakarta: Salemba Empat.
- Marwansyah, & Oemar, Y. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Motivasi serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK OCBC NISP Tbk Cabang Pekan Baru. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, 7(2), 207-222.
- Moheriono. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Muguongo, M. M., Muguna, A. T., & Muriithi, D. K. (2015). Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub - County of Tharaka Nithi County, Kenya. Journal of Human Resource Management, 3(6), 47-59.
- Muhammad, A. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja di PT Hametetsu Indonesia. Jurnal Ilmu Administrasi, 3(1), 426-433.
- Mutmainah, H. (2013). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Peran Sepervisor terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta. GRADUASI, 29(1), 1-20.
- Noor, J. (2013). Penelitian Ilmu Manajemen. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nugraha, M. B., & Surya, I. B. (2015). Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja. E-Jurnal Manajemen Unud, 5(1), 59-87.
- Ogunnaike, O. O., Akinbola, O. A., & Ojo, O. A. (2014). Effect of Motivation on Job Satisfaction of Selected Sales. Journal of Educational and Social Research, 4(1), 197-203.
- Palupi, D. A., Cahjono, M. P., & Satyawati, E. (2017). Effect of Leadership on the Job Satisfaction with Organizational Commitment and Trust in Leader as Mediators. Review of Integrative Business and Economics Research, 6(4), 400-408.
- Pratiwi, H. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Iklim Organisasi dan Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai PT. Admiral Lines Belawan. Jurnal Bisnis Administrasi, 5(2), 42-48.
- Putra, P. P., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja pada Kepuasan Kerja Karyawan Take Japanese Rertruant LegianKuta Badung Bali. E-Jurnal Manajemen Unud, 5(1), 260-292.
- Reksohadiprodjo, S., & Handoko, T. H. (2008). Organisasi Perusahaan. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Reni. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada UD Surya Phone di Samarinda. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 3(4), 966-978.
- Rizal, M., Idrus, M. S., Djumahir, & Mintarti, R. (2013). Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at LocalRevenue Management in Kendari City). International Journal of Business and Management Invention, 3(2), 64-79.
- Robbins, S., & Judge. (2011). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2015, Desember). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi). Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 1(2), 201-220.
- Sambiran, B., Sepang, J., & Dotulong, L. O. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif

- Finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Adira Finance Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 1050-1058.
- Sari, L., & Wahyono, S. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Yogyakarta. *Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi*, 4(1), 33-38.
- Sarira, N. B. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Insani Braperkasa di Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(4), 951-965.
- Septerina, & Irawati. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bagian Produksi di PT Etowa Packaging Indonesia. *Journal of Applied Business Administration*, 2(1), 13-19.
- Setiawan, B. A., & Muhith, A. (2013). *Transformational Leadership*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soeriarwibawa, R. D., Kusumawati, I., & Siswanto, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi CV.Triady Motor. *SMART Study & Management Research*, 14(2), 10-17.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukarja, R., & Machasin. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(2), 270-284.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Caps.
- Susanto, Y. (2016). Kepemimpinan dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Kota Palembang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 14(4), 450-470.
- Sutikno, S. (2014). *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*. Lombok: Holistica.
- (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, M. (2014). *Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Usman, H. (2011). *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2015). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wicaksono, W. D., & Hermani, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Public Departement Biro Perjalanan anTour & Travel. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(3), 1-10.
- Wijaya, J. I., Hamid, D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja (Studi pada Kasubag di Lingkungan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Ilmu Administrasi*, 11(2), 34-47.
- Yakub, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273-290.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.