

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

(Study pada Karyawan Balai PSDA Progo Bogowonto Luk Ulo Kutoarjo)

Khoerul Azizah Husein
azizahkhoerul@gmail.com

Ridwan Baraba, S.E.,M.M.
Dedi Runanto, S.E.,M.Si.

Universitas Muhammadiyah Purworejo

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan di Balai PSDA Progo Bogowonto Luk Ulo Kutoarjo yang merupakan UPTD dari dinas PSDA Jawa Tengah yang bergerak dibidang perairan. Berkaitan dengan sumber daya manusia permasalahan yang dihadapi yaitu bagaimana cara meningkatkan kepuasan kerja dalam diri karyawan. Kepuasan kerja dipengaruhi banyak faktor diantaranya kepemimpinan dan motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, motivasi terhadap kepuasan kerja secara parsial. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Balai PSDA Progo Bogowonto Luk Ulo Kutoarjo sebanyak 82 orang, jumlah sampel yang diambil yaitu 80 responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Kuesioner telah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Balai PSDA Progo Bogowonto Luk Ulo Kutoarjo.

Kata kunci : kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja.

A. PENDAHULUAN

Perkembangan yang terjadi di lingkungan luar organisasi yang ditandai dengan berbagai perubahan dinamis diberbagai sektor kehidupan memerlukan tanggapan yang sungguh-sungguh dari manajemen untuk menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan tersebut serta membawa organisasi mencapai tujuan-tujuannya secara baik. Diantara aktivitas-aktivitas penting bagi manajemen organisasi yang perlu mendapat perhatian adalah berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

Karena sumber daya manusia merupakan penggerak dari keseluruhan aktivitas atau kegiatan usaha yang dijalankan oleh organisasi.

Berbagai cara ditempuh organisasi agar dapat mencapai tujuan dengan cepat dan tepat, salah satunya yaitu dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2017:202). Sedangkan menurut Luthan (2006:243) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dalam kepemimpinannya, serta sikap pekerjaan yang monoton atau tidak (Hasibuan, 2017:203). Sedangkan Afandi (2016:62) menyebutkan bahwa ada beberapa variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja diantaranya motivasi, pelibatan kerja, *organizational citizenship behavior*, *organizational commitment*, ketidakhadiran (*absenteeism*), perputaran (*turnover*), perasaan stres, dan prestasi kerja/kinerja.

Dari beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, salah satunya yaitu sikap pemimpin dalam kepemimpinannya. Menurut Martoyo (2013:176) kepemimpinan merupakan keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan. Sebab kepemimpinan yang sukses, menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Sementara itu Siagian (2009:62) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Selain kepemimpinan, salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Afandi (2016:62) yaitu motivasi. Menurut Siagian (2009:102) motivasi

dikatakan sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Luthan (2006) mengemukakan bahwa motivasi kerja sebagai proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang diarahkan ke pencapaian tujuan atau insentif. Sementara itu, Hasibuan (2017:143) menyatakan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasikan dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Balai Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Progo Bogowonto Luk Ulo Kutoarjo merupakan suatu UPTD dari dinas PSDA Jawa Tengah yang bekerja untuk mengatur sumber daya air, embung saluran irigasi, kualitas air, dan pengawasan curah hujan. Balai PSDA Progo Bogowonto Luk Ulo Kutoarjo terletak di jalan Mayjend S. Parman, Giri Rejo Timur, Kutoarjo. Dalam pengoperasiannya tentu Balai PSDA perlu memperhatikan kinerja karyawannya mengingat kinerja karyawan sangat berhubungan erat dengan kualitas Balai. Oleh karena itu demi meningkatkan kinerja karyawan Balai PSDA Progo Bogowonto Luk Ulo perlu memperhatikan tingkat kepuasan karyawannya.

Informasi diperoleh dari bapak Suwito selaku karyawan kepegawaian dari Balai PSDA Progo Bogowonto Luk Ulo ini bahwa masih terdapat karyawan yang kepuasan kerjanya rendah. Rendahnya kepuasan kerja ditandai dengan kurangnya pengawasan langsung dan perhatian oleh kepemimpinan. Kurangnya perhatian yang diperoleh disebabkan kurang komunikasi yang terjalin antara pemimpin dengan karyawan, sehingga karyawan tidak berani mengeluh kepada pemimpin tentang pekerjaan mereka dan juga pemimpin dalam menyampaikan pengarahan kurang optimal yang menyebabkan karyawan harus belajar terlebih dahulu dengan yang sudah berpengalaman. Disisi lain rendahnya motivasi karyawan diakibatkan adanya situasi yang kurang kondusif bagi karyawan karena perbedaan status dimana jabatan yang lebih tinggi yang mempunyai kewenangan lebih besar. Pemimpin di instansi dirasa kurang adil karena lebih mendahulukan karyawan yang masih mempunyai hubungan kerabat sehingga karyawan yang lain merasa kurang dihargai setelah apa yang sudah mereka lakukan terhadap instansi. Berdasarkan ulasan diatas peneliti mengambil

judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Studi Kasus Pada Balai PSDA Progo Bogowonto Luk Ulo Kutoarjo.**

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Balai PSDA Progo Bogowonto Luk Ulo Kutoarjo.
2. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Balai PSDA Progo Bogowonto Luk Ulo Kutoarjo.

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian teori

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. (Hasibuan,2017:202). Luthans (2006:243) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Sementara menurut Edward dalam Rivai (2014:475) kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

b. Kepemimpinan

Menurut Siagian (2009:62) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

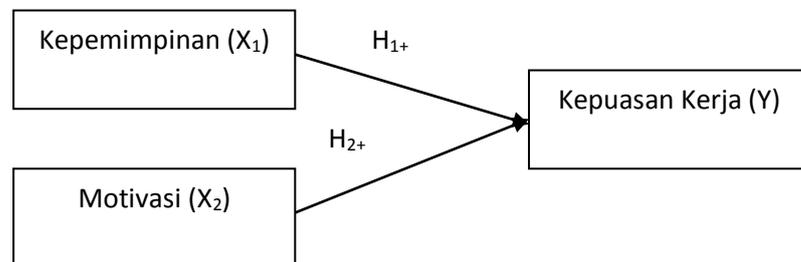
Kepemimpinan merupakan keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan. Sebab kepemimpinan yang sukses, menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula (Martoyo, 2013:176)

c. Motivasi

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasikan dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Hasibuan, 2017:143)

Menurut Sutrisno (2015:109) motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Siagian (2009:102) juga berpendapat bahwa motivasi dikatakan sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

2. Kerangka Pikir



Gambar 1
Kerangka Pikir

Keterangan :

—————> : pengaruh variabel X (kepemimpinan dan motivasi) ke variabel Y (kepuasan kerja) secara langsung atau parsial.

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan mempunyai makna dan hakikat yaitu bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. (Hasibuan, 2017:170)

Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yunus dan Bachari (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sari, Sampurno, dan Wahyono (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_1 = Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasikan dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2017:143).

Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Plangiten (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Prabu (2005) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_2 = Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi operasional

a. Kepuasan Kerja (Y)

Luthans (2006:243) mengartikan kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2006:243) adalah sebagai berikut: 1) pekerjaan itu sendiri, 2) gaji, 3) kesempatan promosi, 4) pengawasan, 5) rekan sekerja.

b. Kepemimpinan (X₁)

Menurut Martoyo (2013:176) Kepemimpinan merupakan keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama.

Indikator kepemimpinan menurut Martoyo (2013:176-179) sebagai berikut: 1) kemampuan analisis, 2) keterampilan berkomunikasi, 3) keberanian, 4) kemampuan mendengar, 5) ketegasan.

c. Motivasi (X₂)

Menurut Hasibuan (2017:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Maslow dalam Hasibuan (2017:103) menyebutkan indikator-indikator motivasi adalah :1) kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), 2) kebutuhan rasa aman (*safety and security*), 3) kebutuhan hubungan sosial (*affiliation or acceptance needs*), 4) kebutuhan pengakuan (*esteem or status needs*), 5) kebutuhan aktualisasi (*self actualization*).

2. Instrumen penelitian

a. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen

tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2014:172). Uji validitas ini dilakukan dengan melihat nilai korelasi (r hitung) pada *Corrected Item-Total Correlation*. Menurut Sugiyono (2014), bila nilai korelasi (r hitung) lebih dari 0,3 dapat dianggap sebagai konstruk kuat untuk atau instrumen mempunyai validitas yang baik. Sebaliknya, bila nilai korelasi (r hitung) kurang dari 0,3 dapat dianggap sebagai konstruk lemah atau instrumen mempunyai validitas yang tidak baik. Uji validitas menggunakan alat bantu SPSS 24.0 *for Windows*.

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen, semua nilai r_{hitung} per item pernyataan bernilai positif dan lebih dari 0,30, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner terbukti valid, artinya bahwa semua butir pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan kepuasan kerja (Y) dengan tepat.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Ghazali (2011:47) adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan cara mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α) untuk mengukur variabel dan *Cronbach's Alpha If Item Deleted* untuk pengukuran indikator. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Nunnally dalam Ghazali, 2011:47).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, menunjukkan bahwa semua variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,7$ dan *Cronbach's Alpha If Item Deleted* $> 0,7$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam pengujian reliabilitas data terhadap variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan kepuasan kerja (Y) semuanya reliabel, yang artinya kuesioner yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten apabila dipakai

secara berulang kali dari waktu ke waktu dengan adanya kesamaan jawaban antar responden yang terlibat dalam pengisian kuesioner tersebut.

F. HASIL UJI PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	Signifikansi (<i>p-value</i>)	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	0.863	0.000	Positif dan Signifikan
Motivasi (X_2)	0.130	0.042	Positif dan Signifikan

Sumber: data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil Tabel 1 diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,863X_1 + 0,130X_2$$

Dengan interpretasi sebagai berikut:

- 1) $b = 0,863$, koefisien regresi variabel bernilai positif artinya kepemimpinan (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.
- 2) $b = 0,130$, koefisien regresi variabel bernilai positif artinya motivasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin termotivasi karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

b. Hasil Uji Signifikansi (Parsial)

- 1) Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien regresi kepemimpinan (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,863. Selain itu nilai *p-value* kepemimpinan (X_1)=0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dapat diterima.
- 2) Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien regresi motivasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,130. Selain itu nilai *p-value* motivasi (X_2)=0,042. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

2. Pembahasan

a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) adalah 0,863 (bernilai positif) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima, yang berarti kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Balai PSDA Progo Bogowonto Luk Ulo Kutoarjo. Artinya semakin baik kepemimpinan yang dimiliki pemimpin maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan.

Perilaku kepemimpinan dalam Balai PSDA Progo Bogowonto Luk Ulo Kutoarjo sudah dijalankan cukup baik. Pemimpin mampu memecahkan permasalahan yang terjadi dalam instansi dengan tepat, memiliki keberanian dalam pengambilan keputusan mendadak dan membingungkan, dan bersikap tegas pada karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja. Perilaku kepemimpinan yang efektif sangat mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan dalam instansi.

Hasil diatas sesuai dengan teori Hasibuan (2017:170) bahwa kepemimpinan mempunyai makna dan hakikat yaitu bertujuan untuk

mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Hasil analisis juga senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yunus dan Bachari (2013) dan Sari, Sampurno, dan Wahyono (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel motivasi (X_2) adalah 0,130 (bernilai positif) dengan signifikansi sebesar 0,042 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima, yang berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini memiliki arti bahwa semakin termotivasi karyawan Balai PSDA Progo Bogowonto Luk Ulo Kutoarjo maka semakin baik dan tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan Balai PSDA Progo Bogowonto Luk Ulo Kutoarjo.

Instansi telah memberikan motivasi berupa kebutuhan fisiologis kepada karyawan, memberikan kenyamanan karyawan dengan fasilitas yang lengkap di setiap ruang bekerja, dan memberi penghargaan kepada karyawan yang berprestasi baik yang PNS maupun non PNS. Pemberian motivasi kepada karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil diatas sesuai dengan teori Hasibuan (2017:143) yang mengatakan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasikan dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Hasil analisis juga senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Plangiten (2012) dan Prabu (2005) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

G. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada karyawan Balai PSDA Progo Bogowonto Luk Ulo Kutoarjo, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Balai PSDA Progo Bogowonto Luk Ulo Kutoarjo.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Balai PSDA Progo Bogowonto Luk Ulo Kutoarjo.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi (Alih Bahasa V.A Yuwono,dkk) Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: ANDI.
- Martoyo, Susilo. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Plangiten, Novva Novita. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Tomohon*. Jurnal. Hal. 92-102.
- Prabu, Anwar. 2005. *Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim*. Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya. Vol. 3 No. 6.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sari, Lana, Sampurna dan Djoko Wahyono. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Yogyakarta*. Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi. Vol. 4 No. 1.

- Siagian, P Sondang. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung :Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Yunus, Alamsyah dan Ahmad Alim Bachri. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi pada PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin*. Jurnal Wawasan Manajemen. Vol. 1 No.2.

