

PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROV. JATENG

IKA AYU WIDYASTUTI

ABSTRACT

The main objective of this study is to examine and analyze the influence of leadership, work environment, work motivation and competence on employee satisfaction of Marine and Fisheries Agency of Central Java Province. Identify the problem in this study is a decreasing in employee satisfaction that is influenced by the leadership, work environment, motivation and competence.

The population in this study are employees of the Department of Marine and Fisheries of Central Java Province totaling 106 people. The analysis tool used is the Linear Multiple Regression analysis using SPSS ver.16. Before analyzing the multiple linear regression is performed Classical Assumption Test.

From the test results we conclude that (1) leadership has a positive influence on job satisfaction of the Employee of Department of Marine and Fisheries of Central Java Province; (2) Work environment has a positive influence on job satisfaction of the Employee of Department of Marine and Fisheries of Central Java Province; (3) work motivation has a positive influence on job satisfaction of the Employee of Department of Marine and Fisheries of Central Java Province; (4) Competence has a positive influence on job satisfaction of the Employee of Department of Marine and Fisheries of Central Java Province.

Keywords: leadership, work environment, motivation, competence, job satisfaction.

Pendahuluan

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya secara penuh demi tercapainya tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Salah satu tujuan organisasi adalah peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja mengacu pada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya, seseorang yang tidak puas mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan

dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Hal ini terlihat di dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya menyangkut moral kerja, kedisiplinan dan motivasi mereka dalam bekerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah: kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompetensi.

Objek dalam penelitian ini adalah Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jateng. Visi dari Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Jateng adalah: "Pengelolaan sumberdaya perikanan dan kelautan sebagai sumber utama kesejahteraan masyarakat yang berkelanjutan", maka Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten

Batang ingin mengoptimalkan pengelolaan sumber daya perikanan dan kelautan yang lestari, sebesar-besarnya untuk kesejahteraan masyarakat bangsa dan Negara. Untuk ini maka dibutuhkan personil yang cukup signifikan pula, baik secara kuantitas maupun kualitas.

Berdasarkan hasil wawancara awal menemukan bukti bahwa realisasi penerimaan retribusi daerah sektor perikanan dan kelautan masih jauh dari target yang telah ditetapkan atau masih rendah. Belum tercapainya penerimaan retribusi daerah sektor perikanan dan kelautan sesuai dengan harapan karena adanya ketidakpuasan pegawai. Pembahasan tentang kepuasan kerja pegawai tidak bisa dilepaskan dari kenyataan bahwa kepuasan kerja pegawai dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Hasil kepuasan kerja pegawai terdapat item kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompetensi yang menunjukkan ketidakpuasan pegawai lebih besar persentase daripada kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, perlu dilakukan penelitian apakah faktor lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompetensi dalam mempengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian seperti tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Prov. Jateng"

. Landasan Teori dan Hipotesis

Kepuasan Kerja

Beberapa ahli mengungkapkan pendapat mengenai pengertian kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

Menurut Wexley dan Yuki dalam Suwanto dan Doni (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah :

Job Satisfaction is the way employed feels about his or her job. It is generalized attitude toward the job based on evaluation of different aspect of the job. A person attitude toward his job

reflect pleasant and unpleasant experiences in the job and his expectations about future experiences.

Artinya kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap seseorang terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya itu menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang.

Menurut Keits Devis dalam buku Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah :

Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work.

Yang artinya adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2010) kepuasan kerja adalah: Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, kerja. Kepuasan kerja dinikmati oleh pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari setiap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2011) Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya:

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Para ahli dalam bidang organisasi umumnya mengajukan pengertian tersendiri mengenai kepemimpinan. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam administrasi, dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Ada beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli tentang kepemimpinan, diantaranya :

Menurut Robbins & Judge (dalam Teguh Sriwidadi dan Oey Charlie, 2011) menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Sedangkan kepemimpinan menurut Robbins (2007) adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran.

Menurut Rivai dan Mulyadi (dalam Teguh Sriwidadi dan Oey Charlie, 2011), kepemimpinan adalah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Begitupula pengertian kepemimpinan menurut Ordway Tead dalam buku Kartini Kartono (2010) adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

Lingkungan Kerja

Menurut Mardiana (2005) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika

pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Nitisemito (2006) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Menurut Sedarmayanti (2007) “Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: 1) lingkungan kerja fisik, dan 2) lingkungan kerja non fisik”.

Menurut Sedarmayanti (2007), yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah: 1) penerangan, 2) suhu udara, 3) sirkulasi udara, 4) ukuran ruang kerja, 5) tata letak ruang kerja, 6) privasi ruang kerja 7) kebersihan 8) suara bising, 9) penggunaan warna, 10) peralatan kantor, 11) keamanan kerja 11) musik ditempat kerja, 12) hubungan sesama rekan kerja dan 13) hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.

Motivasi Kerja

Keberhasilan pengolahan organisasi atau perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh aktivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, dalam hal ini seorang manajer harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antar lain dengan memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Motivasi adalah:

1. Keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan (GR. Terry, yang dikutip oleh Hasibuan, 2010).
2. Motivasi: pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan pada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil

tindakan-tindakan tertentu (Liang Gie, yang dikutip oleh Samsudin, 2006).

3. Motivasi: keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis (Siagian, yang dikutip oleh Sedarmayanti, 2009)

Motivasi kerja menurut Robbin (2007) adalah proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian tujuan. Sedangkan motivasi kerja menurut Hasibuan (2010) adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal.

Berdasarkan pengertian di atas bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)
Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.
- b. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*)
Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja.
- c. Kebutuhan sosial, atau afiliasi (*affiliation or acceptance Needs*)

Kebutuhan sosial, teman afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil, ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

- d. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or Status Needs*)

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*)

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Kompetensi

Kompetensi menurut Spence Jr. dalam Ruky (2006) adalah “*un underlying characteristic of an individual that is casually realated to cretarion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation*” atau karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup aman dalam diri manusia.

Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Sedarmayanti (2008) mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang *oustanding performers* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan. Faktor lain yang harus diperhatikan adalah perilaku.

Malthis dan Jackson (2006) bahwa kompetensi adalah karakteristik-karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan kinerja yang meningkat dari individu-individu atau tim.

Ada semakin banyak organisasi yang menggunakan beberapa segi analisis kompetensi. Tiga alasan utama organisasi menggunakan pendekatan kompetensi adalah : untuk mengomunikasikan perilaku yang dihargai di seluruh organisasi, untuk meningkatkan tingkat kompetensi di organisasi tersebut, dan untuk menekankan kapabilitas karyawan guna meningkatkan keunggulan kompetitif organisasional.

Memiliki sumber daya manusia yang kompeten adalah keharusan bagi perusahaan. Mengelola sumber daya manusia berdasarkan kompetensi diyakini bisa lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Sebagian besar organisasi memakai kompetensi sebagai dasar dalam memilih orang, mengelola kinerja, pelatihan dan pengembangan serta terjadinya kepuasan kerja.

Kompetensi menurut Sutrisno (2009) merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Kelangsungan hidup suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh pemimpin-pemimpinnya, hal yang dilakukan orang dalam organisasi mencerminkan perilaku pemimpinnya karena orang cenderung mengikuti pemimpinnya. Pemimpin adalah orang yang membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang lain agar mereka bersedia, komit, dan setia melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya (Gorda, 2006).

Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam mencapai sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam mencapai misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Menurut Robbins & Judge (dalam Teguh Sriwidadi dan Oey Charlie, 2011) menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Sedangkan kepemimpinan menurut Robbins (2007) adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran. Semakin baik peran kepemimpinan yang diterapkan, maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat.

Penelitian yang dilakukan Virgana (2011) dan Lazuardy, dkk (2014) menemukan bukti empiris bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Hal ini terlihat di dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya menyangkut moral kerja,

kedisiplinan dan motivasi mereka dalam bekerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang baik merupakan sesuatu yang diinginkan orang sehingga mendorong karyawan bekerja lebih efektif dan efisien. Apabila kondisi lingkungan kerja baik, maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan, begitu sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja buruk, maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan Virgana (2011); Manopo (2013); Anas (2013); Negara & Dewi (2014) dan Yasa (2014) menemukan bukti empiris bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja, maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Motivasi kerja pada dasarnya dorongan yang timbul pada diri seseorang dalam berusaha mencapai standar kerja yang telah ditetapkan. Motivasi kerja seorang pegawai terlihat dari semangat dalam bekerja, kegigihan untuk memperoleh sesuatu dari tempat kerja, menyukai pekerjaan dengan tanggungjawab pribadi, harapan yang tinggi terhadap pekerjaan, keinginan mencapai standar kerja, dan keinginan untuk segera menyelesaikan tugas. Motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan kata lain, motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kepuasan tinggi, begitu juga sebaliknya. Berdasarkan uraian di atas, diduga motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan Virgana (2011); Manopo (2013); dan Negara & Dewi (2014) menemukan bukti empiris bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai

4. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Kompetensi merupakan karakteristik dasar seorang pekerja yang menggunakan bagian kepribadiannya yang paling dalam, dan dapat mempengaruhi perilakunya ketika ia menghadapi pekerjaan yang akhirnya mempengaruhi kemampuan untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Semakin pegawai memiliki kompetensi yang baik, maka akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja.

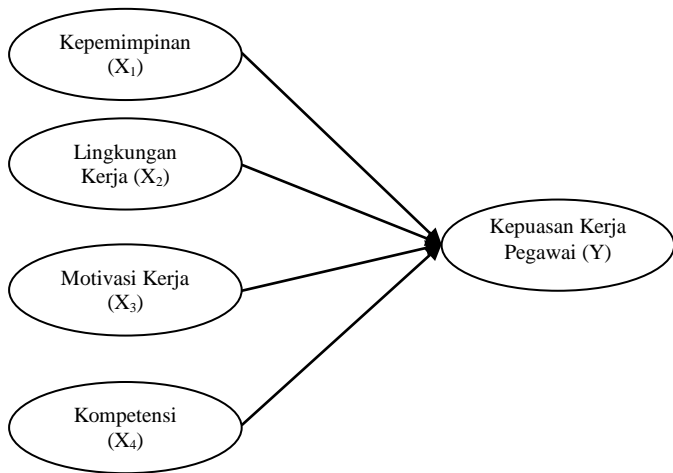
Penelitian yang dilakukan Sari (2013) dan Negara & Dewi (2014) menemukan bukti empiris bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₄: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai

Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, diantaranya adalah: kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompetensi.

Untuk memperjelas faktor-faktor yang dimaksud dapat dilihat pada Gambar 1 berikut ini



Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi ialah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jateng yang berjumlah 106.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui” (Arikunto, 2006: 151)

Definisi Penelitian, Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel penelitian adalah apa pun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Nilai bisa berbeda pada berbagai waktu untuk obyek atau orang yang sama, atau pada

waktu yang sama untuk obyek atau orang yang berbeda (Sekaran,2006)

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel independen (bebas) dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompetensi, sedangkan variabel dependen (variabel terikat) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja pegawai.

Secara garis besar definisi operasional dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam dapat dilihat pada Tabel 1

Tabel 1
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Kepemimpinan (X ₁)	Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan (Robbins & Judge, dalam Teguh Sriwidadi dan Oey Charlie, 2011)	a. sikap dan perilaku pemimpin menjadi teladan b. pembagian tugas pekerjaan dengan baik dan jelas c. pengambilan keputusan dengan cepat dan bijaksana d. bimbingan terhadap bawahan e. memberikan umpan balik
2	Lingkungan kerja (X ₂)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2006)	a. Penerangan b. Suhu udara c. Sirkulasi udara d. Ukuran ruang kerja e. Tata letak
3	Motivasi kerja (X ₃)	Motivasi kerja adalah proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian tujuan (Robbin, 2007)	a. Kebutuhan yang bersifat fisiologis (<i>Lahiriyah</i>) b. Kebutuhan akan rasa aman (<i>Safety Needs</i>) c. Kebutuhan Sosial (<i>Social Needs</i>) d. Kebutuhan akan Prestasi (<i>Esteem Needs</i>) e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (<i>Self Actualization</i>)
4	Kompetensi (X ₄)	Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik (Sedarmayanti, 2008)	a. Pengetahuan secara teknis b. Pengetahuan secara sistem. c. Kemampuan melakukan kegiatan d. kepercayaan seseorang e. Pengendalian diri f. Kemampuan untuk tetap tenang g. Emosi h. Hasrat i. Kebutuhan psikologis

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
5	Kepuasan kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2010)).	a. waktu kerja yang telah disediakan b. atasan yang memahami pendapat bawahannya c. gaji yang diterima d. program tunjangan/insentif e. pekerjaan itu sendiri

Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Validitas instrumen dalam penelitian ini diuji dengan *Pearson Product Moment*. Kriteria pengujian jika r hitung $>$ r tabel (*degree of freedom*) maka instrument dianggap valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2009) reliabilitas adalah derajat konsistensi/keajegan data dalam interval waktu tertentu. Hasil penelitian dikatakan reliabel jika terdapat kesamaan data dalam jangka waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrument yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama.

Pengujian reliabilitas dapat menggunakan metode *Cronbach Alfa*, dengan kriteria *Cronbach Alfa* dari masing-masing variabel lebih dari 0,7, maka alat ukur dalam penelitian ini dapat dikatakan reliable (Ghozali, 2011).

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, dan Uji Heterosdastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011).

Untuk menguji normalitas data, penelitian ini menggunakan analisis grafik.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Mahesa, 2010). Multikolinieritas adalah hubungan linear antar variabel independen. Dalam asumsi regresi linear klasik, antar variabel independen tidak diijinkan untuk saling kolerasi. Adanya multikolinieritas akan menyebabkan besarnya varian koefisien regresi yang berdampak pada lebarnya interval kepercayaan terhadap variabel bebas yang digunakan (Tambunan, 2012).

Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya multicollinearity adalah dengan menganalisis nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF). Tolerancemengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/ \text{Tolerance}$. Model regresi yang bebas multikolinieritas mempunyai nilai $VIF < 10$ dan mempunyai angka *tolerance* $> 0,1$ atau mendekati 1 (Ghozali, 2011).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika varians berbeda,

disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Gozali, 2011).

Salah satu cara untuk melihat tidaknya heteroskedastisitas adalah menggunakan grafik *Scatterplot*. Dasar analisis :

- a) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola-pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik melebar diatas dibawah dengan angka 0 sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastik.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji ini digunakan untuk menguji adanya pengaruh kualitas layanan, kepercayaan dan komitmen terhadap loyalitas pelanggan. Model penelitian dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan :

- Y : Kepuasan kerja
 β : Koefisien Regresi
 X_1 : Kepemimpinan
 X_2 : Lingkungan kerja
 X_3 : Motivasi kerja
 X_4 : Kompetensi
e : *Error*

Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Tambunan, 2012). Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui berapa persen variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh

variasi variabel independen. Nilai R^2 ini terletak antara 0 dan 1. Bila nilai R^2 mendekati 0, berarti sedikit sekali variasi variabel dependen yang diterangkan oleh variabel independen. Jika nilai R^2 bergerak mendekati 1 berarti semakin besar variasi variabel dependen yang dapat diterangkan oleh variabel Independen jika ternyata dalam perhitungan nilai R^2 sama dengan 0 maka ini menunjukkan bahwa variabel dependen tidak bisa dijelaskan oleh variabel independen (Wahab, 2012).

2. Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama (Wahab, 2012). Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen, untuk itu perlu dilakukan uji F. Untuk menguji hipotesis ini, digunakan statistic F dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima ($\alpha = 5\%$)
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_o diterima ($\alpha = 5\%$)

3. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Wahab, 2012). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui secara parsial variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t table dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_a diterima ($\alpha = 5\%$). Artinya variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b) Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_a ditolak ($\alpha = 5\%$). Artinya variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Hasil Penelitian

Pengujian Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan pengujian dilakukan dengan menggunakan P-P Plot. Berdasarkan grafik normal pplot menunjukkan bahwa titik-titik data berdistribusi normal karena titik-titik tersebut yang menyebar di sekitar garis diagonal. Dengan demikian syarat kenormalan sebagai pengujian statistik dengan menggunakan regresi dapat terpenuhi

Pengujian Asumsi Klasik

Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa nilai VIF seluruh variabel kurang dari 10 dan nilai tolerance seluruh variabel lebih dari 0,1, sehingga disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas tidak mempunyai masalah dengan multikolinearitas.

Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik *scatterplot*. Berdasarkan grafik *scatterplot* diketahui bahwa sebaran data tidak membentuk pola tertentu, sehingga disimpulkan tidak ada masalah dengan heteroskedastisitas. Dimana penyebarannya

berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi asumsi (gangguan) heteroskedastisitas.

Hasil Pengujian Regresi Linear

Berdasarkan hasil analisis, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,566 X_1 + 0,163 X_2 + 0,140 X_3 + 0,288 X_4$$

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) menggunakan nilai *Adjusted R²* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik, dimana nilai *adjusted R²* dapat naik turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Nilai *adjusted R square* adalah 0,674. Hal ini berarti 67,4 persen variasi dari kepuasan kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jateng dapat dijelaskan oleh variasi dari keempat variabel independent (kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompetensi). Sedangkan sisanya 32,6 (100%-67,4% = 32,6%) persen dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain, misalnya kompensasi.

Uji F

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai Fhitung sebesar 55,205. Sedangkan nilai Ftabel (0,05;4,106) adalah 2,136. Hal ini menunjukkan bahwa Fhitung $>$ Ftabel. Dan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jateng.

Analisis dan Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil analisis diperoleh nilai t hitung untuk variabel Kepemimpinan sebesar 9,436 lebih besar dari t tabel (1,66) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dapat diterima atau terbukti kebenarannya.

Kepemimpinan dalam penelitian ini diukur dengan lima indikator, yaitu: sikap dan perilaku pemimpin menjadi teladan; pembagian tugas pekerjaan dengan baik dan jelas; pengambilan keputusan dengan cepat dan bijaksana; bimbingan terhadap bawahan dan memberikan umpan balik. Berdasarkan hasil tanggapan responden indikator memberikan umpan balik adalah jawaban tertinggi. Hal ini dapat dilihat dari kepedulian pimpinan pada pegawai yang berprestasi dengan memberikan reward atau penghargaan. Sedangkan tanggapan responden mengenai pimpinan dalam pengambilan keputusan dengan cepat dan bijaksana adalah jawaban terendah. Hal ini disebabkan pimpinan memegang peran penting dalam organisasi, dalam pengambilan keputusan pimpinan cenderung lebih berhati-hati dan tidak salah langkah dalam memutuskannya. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Virgana (2011) dan Lazuardy, dkk (2014) menemukan bukti empiris bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil analisis diperoleh nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 2,476 lebih besar dari t tabel (1,66) dengan nilai signifikansi sebesar 0,015 kurang dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dapat diterima atau terbukti kebenarannya.

Pada penelitian ini lingkungan kerja diukur dengan lima indikator, yaitu: penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja dan tata letak. Berdasarkan hasil tanggapan responden sirkulasi udara di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jateng adalah tanggapan responden tertinggi. Hal ini sesuai dengan keadaan yang ada di lingkungan, dimana-mana sebagian besar ruangan sudah tertata rapi dengan sirkulasi udara yang baik.

Tanggapan responden terendah mengenai lingkungan kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jateng adalah suhu udara. Berdasarkan lokasi Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jateng yang terletak di Kota Semarang, dimana pada waktu penelitian Kota Semarang sedang dalam kondisi kemarau sehingga berdampak pada instansi Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jateng yang panas. Suhu udara panas di kantor mempengaruhi kerja pegawai yang tidak fokus sehingga perlu diperhatikan manajemen untuk menambah sarana pemberian AC agar lebih dingin.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang telah dilakukan oleh Virgana (2011); Manopo (2013); Anas (2013); Negara & Dewi (2014) dan Yasa (2014) menemukan bukti empiris bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja, maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil analisis diperoleh nilai t hitung untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 2,222 lebih besar dari t tabel (1,66) dengan nilai signifikansi sebesar 0,029 kurang dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dapat diterima atau terbukti kebenarannya.

Motivasi kerja pada dasarnya dorongan yang timbul pada diri seseorang dalam berusaha mencapai standar kerja yang telah ditetapkan. Semakin baik penerapan motivasi kerja yang

baik akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Motivasi kerja dalam penelitian ini diukur dengan lima indikator yaitu: kebutuhan fisiologis, rasa aman, social, prestasi dan aktualisasi diri. Berdasarkan tanggapan responden indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Hal ini sering dilakukan oleh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jateng, dimana pegawai sering menerima pendidikan dan pelatihan untuk dapat mengembangkan potensi dan kemampuan pegawai sehingga tercapai kepuasan kerja yang tinggi.

Tanggapan responden mengenai kebutuhan akan rasa aman merupakan nilai terendah. Hal ini menurut pegawai sudah merasa aman dan safety, karena masing-masing pegawai sudah dijamin dengan asuransi sehingga pegawai tidak perlu merasa cemas. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang telah dilakukan oleh Virgana (2011); Manopo (2013); dan Negara & Dewi (2014) menemukan bukti empiris bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

4. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil analisis diperoleh nilai t hitung untuk variabel Kompetensi sebesar 3,999 lebih besar dari t tabel (1,66) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dapat diterima atau terbukti kebenarannya.

Kompetensi merupakan karakteristik dasar seorang pekerja yang menggunakan bagian kepribadiannya yang paling dalam, dan dapat mempengaruhi perilakunya ketika ia menghadapi pekerjaan yang akhirnya mempengaruhi kemampuan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Semakin baik kompetensi pegawai, maka kepuasan kerja akan semakin tinggi.

Kompetensi pegawai dalam penelitian ini diukur dengan sembilan indikator yaitu: Pengetahuan secara teknis, Pengetahuan secara sistem, Kemampuan melakukan kegiatan, kepercayaan seseorang, Pengendalian diri, Kemampuan untuk tetap tenang, Emosi, Hasrat dan Kebutuhan psikologis.

Tanggapan responden mengenai indikator kompetensi tertinggi adalah kebutuhan psikologis. Semakin tinggi kompetensi pegawai akan memberikan tambahan insentif sehingga kebutuhan secara psikologis akan lebih membaik dengan bertambahnya gaji, insentif. Sedangkan tanggapan responden terendah adalah pengetahuan secara sistem. Hal ini dapat diketahui bahwa sebagian pegawai memiliki usia yang lebih dari 50 tahun sehingga untuk mempelajari mengenai sistem dengan teknologi yang terbaru akan merasa kesulitan. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang telah dilakukan oleh Sari (2013) dan Negara & Dewi (2014) menemukan bukti empiris bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Penutup

Kesimpulan

1. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Prov. Jateng. Artinya semakin baik penerapan kepemimpinan akan meningkatkan kepuasan pegawai.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Prov. Jateng. Artinya semakin baik lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai
3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Prov. Jateng. Artinya semakin baik motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
4. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Prov. Jateng. Artinya semakin baik kompetensi akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai

Saran

1. Untuk meningkatkan kepemimpinan, pihak manajemen perlu memperhatikan pengambilan keputusan dengan cepat dan bijaksana, dimana pengambilan keputusan dengan cepat dan bijaksana merupakan tanggapan responden yang paling rendah.
2. Untuk meningkatkan lingkungan kerja, pihak manajemen perlu memperhatikan Suhu udara, dimana Suhu udara merupakan tanggapan responden yang paling rendah. Instansi dapat melakukan dengan penambahan sarana AC di setiap ruangan untuk tetap menjaga kestabilan ruangan kerja.
3. Untuk meningkatkan motivasi kerja, pihak manajemen perlu memperhatikan kebutuhan aktualisasi diri, dimana kebutuhan aktualisasi diri merupakan tanggapan responden yang paling rendah. Peningkatan program aktualisasi diri mendapatkan perhatian secara intensif misalnya diadakannya pelatihan pengenalan diri setiap 3 bulan sekali.
4. Untuk meningkatkan kompetensi, pihak manajemen perlu memperhatikan Pengetahuan secara sistem, dimana Pengetahuan secara sistem merupakan tanggapan responden yang paling rendah. Organisasi perlu memberikan pelatihan bagi pegawai untuk meningkatkan kompetensi.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih mempunyai keterbatasan-keterbatasan. Adanya keterbatasan ini, diharapkan dapat dilakukan perbaikan untuk penelitian yang akan datang. Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Prov. Jateng dipengaruhi tiga variabel independen (pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja) sebesar 50,4% dan sisanya sebesar 49,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Walaupun cukup tinggi yaitu lebih dari 50%, tetapi masih perlu dilakukan

penelitian lebih dengan penambahan variabel baru, seperti kepuasan kerja. Untuk penelitian yang akan datang sebaiknya penelitian dilakukan tidak hanya pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Prov. Jateng dan dapat menambahkan beberapa variabel diluar penelitian ini, seperti, kepuasan kerja sehingga akan menghasilkan bukti empiris yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Anas. 2013. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda*. ejournal.unp.ac.id/students/index.php/mnj
- Brahmasari, I.A& Suprayetno,A. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. PEI HAI International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. Vol.10. No. 2. September 2008: 124-135
- Dhermawan, dkk (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 6, No. 2 Agustus 2012
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 19*. Cetakan kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gorda, I Gusti Nurah, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Astrabrata Bali Denpasar dan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kartono. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Cetakan ke-18. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta
- Lazuardy, dkk. 2014. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Setdakab Aceh Barat Daya

- Mangkunegara, AP. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Kelima. PT. Refika Aditama. Bandung
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung
- Manopo. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kecamatan Tombatu Kabupaten Minahasa Tenggara*
- Matalia. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Hubungan Kerja Terhadap Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Pemerintah Daerah Provinsi Bali. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 6, No. 2 Agustus 2012
- Negara & Dewi. 2014. *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Jaya Utama Teknik Denpasar, Bali*
- Riyadi. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor DPRD Provinsi Jawa Tengah. Skripsi Fakultas Ekonomi. Universitas Dian Nuswantoro Semarang*
- Rivai, H. V., dan Sagala, E. J. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik Edisi 2*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta. Prenhallindo
- Ruky, Achmad S. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sari. 2013. *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto. DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*. April 2013, Vol. 9 No.2. hal. 137 - 153
- Sarwono, S.W. 2005. *Teori-teori Psikologi Sosial*. Jakarta : CV. Rajawali
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Pertama. PT. Refika Aditama. Bandung
- _____. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. CV Mandar Maju. Bandung
- Suwanto, H dan Priansa, Doni. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Baru. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Virgana. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta*
- Yasa. 2014. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Karma Jimbaran*

