



DOI: <https://doi.org/10.38035/jkmt.v2i3>

Received: 17 September 2024, Revised: 1 Oktober 2024, Publish: 17 Oktober 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekretariat Dprd Provinsi Jawa Barat

Donny Firmansyah¹, Deden Komar Priatna², Dodi Sukmayana³

¹Universitas Winaya Mukti, Bandung, Indonesia

²Universitas Winaya Mukti, Bandung, Indonesia, dedenkomar@yahoo.com

³Universitas Winaya Mukti, Bandung, Indonesia, dodisukma221970@gmail.com

Corresponding Author: dodisukma221970@gmail.com³

Abstract: Human resources are currently considered as important resources for organizations, because without quality human resources, organizations will not be able to survive in the competition. This kind of professional management must begin with recruitment, selection, employee classification, promotion and career development according to their abilities. Therefore, human resource management needs to regulate and resolve problems related to employment in the field of management, division of tasks, and other human resource management activities. Based on Law no. 32 of 2004, Law 27 of 2009, PP. 41 of 2007 and Perda No. 20 of 2008, the DPRD Secretariat has the main task of organizing and supporting the duties and functions of the DPRD, as well as providing and coordinating the experts needed by the DPRD, according to the regional financial capacity. The purpose of this study was to determine and study 1) Leadership, work motivation and job satisfaction of employees at the West Java Provincial DPRD Secretariat, 2) Partial influence of leadership on employee job satisfaction at the West Java Provincial DPRD Secretariat, 3) Partial effect of work motivation on job satisfaction of employees at the Secretariat of DPRD of West Java Province, and 4) The influence of leadership and work motivation simultaneously on job satisfaction of employees at the Secretariat of DPRD of West Java Province. The method used to approach, in this study is a survey method using descriptive research (descriptive research). The results of data collection with primary data sources, obtained a sample size of 151 executive staff at the Secretariat of DPRD West Java Province. The analytical method used is path analysis. The results showed that the leadership, work motivation, and job satisfaction of employees at the West Java Provincial DPRD Secretariat were not good enough. The effect of total compensation and work motivation on employee job satisfaction is 62.8%. Leadership and work motivation have a significant effect simultaneously or partially on employee job satisfaction at the West Java Provincial DPRD Secretariat.

Keyword: Leadership, Work Motivation, Job Satisfaction

Abstrak: Sumber daya manusia saat ini dianggap sebagai sumber daya penting bagi organisasi, karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi tidak akan mampu bertahan dalam persaingan. Pengelolaan tenaga profesional semacam ini harus dimulai dengan

rekrutmen, seleksi, klasifikasi pegawai, promosi dan pengembangan karir sesuai dengan kemampuannya. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia perlu mengatur dan menyelesaikan masalah terkait ketenagakerjaan di bidang manajemen, pembagian tugas, dan kegiatan manajemen sumber daya manusia lainnya. Berdasarkan UU No. 32 Tahun 2004, UU 27 Tahun 2009, PP No. 41 Tahun 2007 dan Perda No. 20 Tahun 2008, Sekretariat DPRD mempunyai tugas pokok menyelenggarakan dan mendukung tugas dan fungsi DPRD, serta menyediakan dan mengkoorinstansiikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD, sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji 1) Kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat, 2) Pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat, 3) Pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat, dan 4) Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat. Metode yang digunakan untuk melakukan pendekatan, dalam penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan penelitian deskriptif (descriptive research). Hasil pengumpulan data dengan sumber data primer, diperoleh jumlah sampel sebesar 151 pegawai pelaksana di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat kurang baik. Pengaruh total kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 62,8%. Kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting, dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Oleh sebab itu perlu pengaturan proses pemanfaatan sumber daya manusia tersebut dengan sebaik-baiknya, dalam pengertian mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi sehingga dapat dicapai penempatan manusia yang tepat pada tempat yang tepat (the right man in the right place) (Cahyono, 2010:17).

Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen dalam sebuah organisasi, yaitu karyawan, pimpinan, maupun sistem itu sendiri. Sumber daya manusia yang memiliki prestasi kerja dan produktivitas yang baik, akan mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karena itu, perusahaan harus memberikan timbal balik yang sesuai untuk meningkatkan prestasi karyawan dalam bekerja, Karena prestasi tidak lepas dari kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja pegawai seperti malas, rajin, produktif, dan lainnya, atau memiliki hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat, berdasarkan UU No. 32 Tahun 2004, UU 27 Tahun 2009, PP No. 41 Tahun 2007 dan Perda No. 20 Tahun 2008, Sekretariat DPRD mempunyai tugas pokok menyelenggarakan dan mendukung tugas dan fungsi DPRD, serta menyediakan dan mengkoorinstansiikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD, sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. Dalam menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Sekretariat DPRD mempunyai fungsi : penyelenggaraan administrasi kesekretariatan daerah; penyelenggaraan administrasi keuangan daerah; penyelenggaraan rapat-rapat; dan penyelenggaraan serta penyediaan koorinstansii tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staff sumber daya manusia mengenai kepuasan kerja pada pegawai diperoleh kesimpulan bahwa kepuasan kerja pada pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat belum cukup tinggi dan diindikasikan terdapat masalah pada tingkat kepuasan kerja pada pegawai. Untuk mengetahui tingkat absensi kerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat, dengan jumlah pegawai sebanyak 138 dapat dilihat dari periode Januari sampai dengan Desember 2019, pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1 Rekapitulasi Absensi Pegawai

Bulan	Keterangan			Total	%
	Izin	Alpha	Terlambat		
Januari	5	3	14	22	14
Februari	2	0	9	11	7
Maret	2	5	0	7	4,3
April	4	3	6	13	8,1
Mei	1	3	3	7	4,3
Juni	0	7	5	12	7,4
Juli	1	3	5	9	5,6
Agustus	0	2	2	4	2,5
September	0	4	5	9	6
Oktober	3	2	0	5	3,1
November	0	5	3	8	5
Desember	2	4	5	11	7
Presentase Rata – Rata					6,2

Sumber : Data absensi 2019

Berdasarkan Tabel 1 mengenai rekapitulasi absensi kerja pegawai, tingkat absensi terendah terdapat pada bulan Januari dengan hasil presentase yang rendah. Pada bulan Januari presentase kehadiran sebanyak 86%, bulan April sebesar 91,9%, Juni 93,6%, Juli sebesar 94,4%, Februari 93%, September 94% dan Desember sebesar 93%. Selain itu bulan yang lain, mendapatkan tingkat absensi diatas 95% dari yang ditargetkan 100%. Secara keseluruhan dalam satu tahun mendapatkan rata – rata sebesar 93,8%.

Selain melalui hasil wawancara beserta data instansi untuk memperkuat penelitian. Maka dilakukan pra survei untuk mengetahui kepuasan kerja yang sebenarnya terjadi pada pegawai. Dengan menggunakan yang dibagikan pada responden sebanyak 30 pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat. Data yang diperoleh melalui pra survei adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Kuesioner Pra Survei Kepuasan Kerja Pegawai

Unsur yang di Nilai	Frekuensi					Jumlah skor	Rata - Rata
	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Saya merasa puas dengan gaji yang sekarang	2	15	4	9	0	100	3,3
Saya merasa puas bisa bekerjasama dengan rekan kerja	0	16	9	3	2	99	3,3
Pemimpin saya selalu memberi bantuan maupun dukungan	0	10	13	0	7	86	2,9
Saya senang dengan pekerjaan yang sesuai keahlian diberikan oleh organisasi	2	16	8	4	0	106	3,6

Saya memiliki peluang untuk naik jabatan	2	13	0	15	0	97	2,7
Skor Rata – Rata Kepuasan Kerja							3,2

Sumber : hasil kuesioner prasurvei, 2020

dapat dilihat bahwa banyak responden yang menyatakan kurang puas, pada kepuasan kerja dengan jumlah skor rata-rata 3,2. Kemudian banyak responden yang menyatakan kurang puas pada pernyataan, pemimpin memberi bantuan maupun dukungan. Berdasarkan hasil kuesioner tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat kurang puas.

Berdasarkan hasil wawancara pada sebagian pegawai mereka menyatakan sebagai berikut : 1. Adanya perbedaan status pegawai menjadikan alasan tidak bisa mendapatkan peluang untuk naik jabatan; 2. Pegawai merasakan perbedaan dalam bekerja, seperti pemimpin cenderung membedakan dalam memberikan bantuan dan dukungan dalam pekerjaan; Pegawai kurang puas pada upah dan gaji yang diterima, dikarenakan pegawai merasa beban kerja yang sama namun untuk upah dan gaji berbeda. Ada juga pegawai yang merasa kurang puas dengan gaji yang diterima dengan jabatan yang dipegang; dan 4. Pegawai merasa kurang puas dalam bekerjasama dengan rekan kerjanya. Banyak yang mengeluhkan hubungan dengan rekan kerja yang menjadikan bekerja sering terjadi tidak efektif, seperti masih adanya senioritas dalam pekerjaan. Pegawai lama cenderung bekerja lebih santai dan sering kali tidak mengerjakan tugas yang dikerjakannya dengan melimpahkan tugas kepada pegawai lain.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Pemimpin dalam organisasi harus memperhatikan masalah kepuasan kerja tersebut, terutama faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan produktivitas yang berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Pimpinan merupakan sebagai contoh yang baik terhadap para bawahannya, dan dapat dijadikan teladan juga mampu memberikan pengaruh positif bagi para pegawainya. Pengertian kepemimpinan menurut Hasibuan (2011:170) adalah cara seorang pimpinan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Brown dalam Irawan Ciptodihardjo (2013) menguji pengaruh perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan dan tugas terhadap komitmen organisasi. Temuannya menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan yang meliputi membangun kepercayaan, memberikan inspirasi, visi, mendorong kreativitas dan menekankan pengembangan berpengaruh secara positif pada komitmen afektif karyawan. Terdapat masalah dalam hal kepemimpinan di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat, hal ini diperkuat berdasarkan wawancara awal dengan beberapa pegawai bagian umum dan kepegawaian di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat yang dilakukan pada tanggal 21 Oktober 2020, dapat dikatakan sebagai berikut: 1. Pemimpin kurang mendengarkan keluhan-keluhan pegawai atas pengembangan karir dan masalah tuntutan konsistensi dalam pekerjaan. Hal ini membuat pegawai merasa tidak konsisten dalam kepemimpinan sekarang; 2. Menurut pegawai tugas yang diberikan cukup banyak untuk dikerjakan, sedangkan imbalan yang diberikan pemimpin kurang memuaskan.; 3. Menurut pegawai tidak semua pegawai merasakan penghargaan berupa bonus dan insentif, tetapi hanya berupa pujian. Hal ini yang dirasa pegawai tidak cukup adil selama bekerja; 4. Komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan dirasakan kurang efektif, karena hanya mengandalkan komunikasi secara formal saja, sehingga beberapa pegawai menyatakan pendekatan yang dilakukan oleh pimpinan kurang menarik; 5. Kemampuan

pimpinan dirasakan kurang dalam menjelaskan tugas kepada bawahan; dan 6. Pimpinan tidak pernah memberikan penghargaan kepada bawahan yang berprestasi.

Karena tanpa adanya kerja sama tujuan organisasi tidak akan pernah tercapai, tentunya kerjasama yang dilakukan pemimpin perlu terlebih dahulu mengetahui motif bawahannya. Dengan diperkuatnya hasil penelitian Rachmat Supriyanto Sinaga, Sri Indarti dan Marzolina (2017) menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan oleh seorang pegawai, semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan meningkatnya kinerja yang akan diberikan oleh pegawai tersebut kepada instansi tempat dimana mereka bekerja. Supriyani dan Mahmud (2013), bahwa motivasi mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang/individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan, tetapi lebih lanjut merupakan perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Hal ini juga diperkuat dari beberapa pendapat ahli, yang menyatakan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut. Motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi (Sutrisno (2012:109) dalam Supriyani dan Mahmud (2013)).

Pada kenyataannya pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat kurang memiliki semangat dan etos kerja yang baik, banyak pekerjaan yang tertunda tidak sesuai waktu yang ditetapkan. Bagian SDM Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat pada tanggal 21 Oktober 2020, menunjukkan adanya penurunan motivasi kerja pegawai yang ditandai dengan: 1. Menurunnya dorongan pegawai untuk memanfaatkan kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh instansi dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai sehingga memiliki kinerja / prestasi kerja yang tinggi; 2. Kurangnya keinginan pegawai untuk membantu sesama pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas yang diberikan; 3. Pegawai mengeluhkan kurang adanya peranan dari instansi untuk mengeratkan sesama pegawai, karena pegawai banyak yang merasa kesulitan dalam bekerja sama; 4. Pegawai kurang memiliki inovasi dan kreatifitas dalam bekerja. Hal ini dikarenakan tidak adanya semangat pegawai dalam bekerja untuk lebih baik dalam berprestasi; dan 5. Pegawai tidak semuanya selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan oleh pimpinan. Dikarenakan pegawai merasa pekerjaan atas kedudukan yang saat ini sudah cukup memuaskan. Dengan tidak di ikut sertakan pun pegawai tidak menjadikan suatu masalah.

Berdasarkan hasil penelitian awal mengenai motivasi kerja dengan beberapa pegawai, terdapat penurunan dari beberapa indikator motivasi kerja. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa terjadi masalah dalam motivasi kerja pegawai yang belum terpenuhi yaitu kebutuhan rasa aman dalam bekerja, kebutuhan sosial dan penghargaan, dan apabila merujuk pada teori McClelland, pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat belum terpenuhi kebutuhan akan kekuasaan (need for power).

Dari uraian tersebut di atas maka judul penelitian ini adalah: "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat".

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian dekriptif dan verifikatif. Penelitian dekriptif merupakan "penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang ciri-ciri variabel penelitian. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independent variable) dan variabel terikat (dependent variable)". Sedangkan penelitian verifikatif pada dasarnya "ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan" (Arikunto, 2014:9).

Data yang diteliti dalam penelitian yaitu Variabel Independen yang meliputi Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berikutnya untuk Variabel dependen itu berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai (Y). Sumber data yang digunakan adalah data primer. Adapun data primernya dalam hal ini adalah data yang diperoleh dari jawaban responden yang diteliti, yaitu berupa data mengenai pendapat atau fenomena dari obyek. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pelaksana di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 151 orang. penarikan sampel ini adalah sampling jenuh (sensus), yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017:62). Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai pelaksana di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat dengan jumlah sampel 151 orang.

Penulis memperoleh langsung data-data yang dibutuhkan berdasarkan dari keterangan dan informasi yang diberikan responden melalui angket (Kuesioner) yang telah disebarakan dengan metode skor, pemberian skor ini digunakan sistem skala lima, yaitu: a. Jawaban a (Sangat setuju) diberi skor 5; b. Jawaban b (Setuju) diberi skor 4; c. Jawaban c (Kurang Setuju) diberi skor 3; d. Jawaban d (Tidak Setuju) diberi skor 2; dan e. Jawaban e (Sangat Tidak Setuju) diberi skor 1. Dilakukannya pengujian Validitas dan reliabilitas pada data yang diperoleh sekaligus dilakukannya uji penelitian menggunakan Path Diagram (Diagram Jalur) secara simultan dan parsial untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini memuat data (dalam bentuk ringkas), analisis data dan interpretasi terhadap hasil. Hasil dapat disajikan dengan tabel atau grafik untuk memperjelas hasil secara verbal, karena adakalanya tampilan sebuah ilustrasi lebih lengkap dan informative dibandingkan dengan tampilan dalam bentuk narasi.

Pada bagian pembahasan haruslah menjawab masalah atau hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

KESIMPULAN

Kesimpulannya harus dikaitkan dengan judul dan menjawab rumusan atau tujuan penelitian. Jangan membuat pernyataan yang tidak didukung secara memadai oleh temuan Anda. Tuliskan perbaikan yang dilakukan pada bidang teknik industri atau sains secara umum. Jangan membuat diskusi lebih lanjut, ulangi abstrak, atau hanya daftar hasil hasil penelitian. Jangan gunakan poin bullet, gunakan kalimat paragraf sebagai gantinya.

REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. PT. Rineka Cipta
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Alfabeta, Bandung
- Blanchard, K. dan Hersey, P. 2013, *Manajemen Perilaku Organisasi*. Terjemahaan Agus Dharma, Penerbit Erlangga
- Cahyono, Tri Bambang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI
- Gibson, J. L, J. Ivancevich, M. & Donnelly, J. H. 2010. *Organisasi*. Edisi Kedelapan. Alih Bahasa Djakarsih. Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara
- Hersey dan Blanchard, 2010, *Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources*, Prentice Hall, New Jersey
- Husein Umar, 2014. *Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat
- Juanim, 2014, *Analisis Jalur dalam Riset Pemasaran*, Bandung : Universitas. Pasundan
- Lensufiie, Tikno, 2010, *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*. Jakarta: Erlangga

- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Moh. Nazir. 2014. Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mustafa Edwin Nasution dan Hardius Usman. 2012. Proses Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI
- Ranupandojo, Heidjrahman & Suad Husnan. 2012. Manajemen Personalialia. Yogyakarta: BPFE
- Ridwan dan Akdon, 2013, Rumus dan Data Dalam Aplikasi Statistika untuk Penelitian, Bandung: Alfabeta
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2014. Perilaku Organisasi. Alih Bahasa Diana Angelica dkk. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, 2014, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Sinambela Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV. Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Cetakan. Pertama, Jakarta: Penerbit Kencana
- Suwatno, dan Priansa, Donni Juni. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2011. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rineka Cipta
- Thoha, M, 2011, Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Winardi, 2012, Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Yuniarsih Tjutju dan Suwatno, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: CV Alfabeta
- Veithzal Rivai, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. PT Raja Grafindo, Jakarta
- Jurnal-jurnal:
- Anak Agung Ngurah, Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Komepensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Instansi Pekerjaan Umum Provinsi Bali, Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus, 87-98
- Dihan Profita, Surachman, Andarwati. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pemerintahan Desa Kabupaten Limajang (PEMDES), Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 4 No.2, Juni, 142-152
- Hasan Ismail, Rini Rahmawati. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pegawai Pada Politeknik Tanah Laut Di Kabupaten Tanah Laut, Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 2, No 1, Februari, 21-29
- H, Muhammad Arifin. 2015. The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance International Education Studies, Vol. 8, No. 1.
- Lusiana Tulhusnah, R. Andi Sularso, M. Fathorrazi. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Situbondo, Jurnal Ekonomi dan Bisnis GROWTH (JEBG), Volume. 16, Nomor. 1, Mei, 18-28.

- Mariman Darto. 2013. Transformasional Leadership In The Context Of Organizational Change In The National Institute Of Public Administration (NIPALA/LAN), Volume. 9, No. 3,
- Mukrodi, Komarudin. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol. 4, No. 2, April, 124-139.
- Mustaqim. 2016. The Influence of Leadership Styles and Motivation of Employees Job Satisfaction, International Journal of Economics and Finance, Vol. 8, No. 10, 176-183.
- Novva Novita Plangiten. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Tomohon, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 1, No. 28, 92-102
- Pahri Yamsul, Surachman, Ubud Sali, and Armanu. 2013. The Influence of Motivation And Organization Culture On Work Satisfaction And Organizational Commitment (Study On National Society Empowerment Program In Southeast Sulawesi Province), International Journal of Business and Management Invention Volume. 2, Issue 9, 274- 285
- Rahmat Sukarja, Machasin. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Instansi Pendidikan Provinsi Riau, Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol. VII, No. 2, Mei, 270-284.
- Rachmat Supriyanto Sinaga, Sri Indarti. Marzolina. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil Pada Instansi Pendidikan Dan UPTD Instansi Pendidikan Kabupaten Indragiri Hulu, Vol. 25, No. 1, Maret, 82-92.
- Rizwan Saleem, Azem Mahmood, Asif Mahmood. 2010. Effecr Of Work Motivation On Job Satisfaction In Mobile Telecommunication Service Organizations Of Pakistan, International Journal Of Business And Management, Vol. 5, No11, November, 213-222
- Reidy Muhammad, Mochamad Djudi Yuniadi Mayowan. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transfarmasional Dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja pegawai (Studi pada CV Kalingga Jaya di Jakarta), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 35, No. 1, Juni, 110-118
- Sidik Priadana, Iwan Ruswandi. 2013. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Instansi Pertambangan Dan Energi Provinsi Jawa Barat, Jurnal Ekonomi Bisnis dan Entrepreneurship, Vol. 7, No. 2, Oktober, 52-63.
- Sundarminingsih, Maria Magdalena. Heru Sri Wulan. 2016. Influence Of Motivation, Work Environment And Leadership On The Job Satisfacton And Implications For Perfomance Of Employees (A Case Study In The Diponegoro Military Command) Journal Of Management, Vol. 2, No. 2, Maret
- Syaiful Andri, Yunia Wardi. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Padang, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 01, No. 028 mei 124-136
- Wilson Lisan, Jantje Sepang, Greis Sendow. 2016. Analisis Pengaruh Turnover Karyawan, Motivasi, Dan Pengayaan Pekerjaan, Terhadap Kepuasan Kerja pegawai Di PT. Enseval Megatrading TBK Manado, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume. 16 No. 03, 419-426.
- Wimpy Mulia. 2013. Penaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Giant Supermaret Cabang Manggarai, Jurnal Mix Volume. III, No. 2, Juni, 175-188.