

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PD.BPR BKK BLORA

Candra Ayu Dwi Shintiya¹, Muliawan Hamdani²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bank BPD Jateng

Email: ayucandra634@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership and motivation on employee job satisfaction at PD BPR BKK Blora. The sampling technique used in this study is a census, where the entire population is taken as a sample of 50 employees. The analysis technique used is multiple linear regression. Based on this research, it can be seen that leadership and motivation have a positive and significant effect on job satisfaction. This result means that the better the leadership is applied, the higher the employee's job satisfaction. The existence of a leader who can generate ideas for employees at work, prioritizes partnerships with employees and empowers and involves employees in development can make employees higher job satisfaction. Likewise, motivation means that the higher the work motivation, the higher the employee's job satisfaction.

Keyword : Job Satisfaction, Leadership, Motivation, BPR, Blora

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara nyata pengaruh kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PD BPR BKK Blora. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah sensus yaitu seluruh populasi diambil sebagai sampel sebanyak 50 orang karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasarkan pada penelitian ini dapat diketahui bahwa Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini memberikan arti bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Adanya pemimpin yang dapat memunculkan ide kepada karyawan dalam bekerja, mengutamakan kemitraan dengan karyawan serta memberdayakan dan melibatkan karyawan dalam pengembangan dapat membuat karyawan semakin tinggi kepuasannya. Demikian juga dengan motivasi dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Motivasi, BPR, Blora

Pendahuluan

Globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat. Untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung.

Kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya

dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa (Rismayadi & Maemunah, 2016). Kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan (Arif & Nugraheni, 2010). Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi, demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Menurut Inaray et al., (2016) faktor yang memengaruhi kepemimpinan adalah (1) Faktor Genetis adalah faktor yang berpandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena latar belakang keturunannya; (2) Faktor Sosial adalah faktor yang berpandangan bahwa pada hakikatnya semua orang sama dan bias menjadi pemimpin. Semua orang bias menjadi pemimpin sesuai dengan lingkungannya; (3) Faktor Bakat adalah faktor yang berpandangan bahwa seseorang hanya akan menjadi pemimpin yang baik jika seseorang itu memiliki bakat dari kecil.

Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan atau instansi, selain diperlukan kecakapan dari pemimpin juga sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan menjaga menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2010). Sedangkan menurut Hasibuan (2007) motivasi adalah pemberian daya penggerak menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Prabu (2005) motivasi merupakan alat pembangkit, penguat, dan penggerak seorang karyawan yang diarahkan untuk mencapai tujuan akhir dan hasil yang baik. Jadi motivasi adalah faktor penggerak dalam diri seseorang yang akan mengarahkan perilaku dan prestasi kerja orang tersebut.

Mengingat pentingnya peranan motivasi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, pimpinan instansi harus secara bersungguh-sungguh memperhatikan kinerja dalam pencapaian tujuan instansi dan cara melaksanakan motivasi tersebut dengan memberikan motivasi kepada pegawai atau tenaga kerja, agar mereka mempunyai kepuasan kerja yang tinggi serta lebih giat dalam bekerja. Menurut Francisco (2013) motivasi seseorang berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seseorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah manakala elemen-elemen di luar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi. Keluhan yang dirasakan para pegawai kebanyakan diantaranya Pembagian upah jasa pelayanan yang kurang adil, Pimpinan kurang mendengarkan aspirasi karyawan, Hubungan teman bekerja yang kurang baik dan Tidak adanya tindakan sanksi hukum terhadap karyawan yang mangkir. Dengan melihat pada kondisi tersebut di atas, maka pimpinan harus mengetahui kondisi dan keadaan pegawai yang sekiranya berdampak pada kelangsungan kegiatan kantor dalam usahanya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan yang efektif bisa membantu organisasi untuk bisa bertahan dalam situasi ketidakpastian di masa datang. Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja perusahaan dan memecahkan masalah dengan tepat. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi. Dalam kepemimpinan yang efektif untuk memimpin dan mengarahkan para pegawainya, tentu pemimpin mempunyai gaya tersendiri, bahwa pemimpin dalam kepemimpinannya perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya (Halima, 2015). Kepemimpinan yang kondusif akan memberikan motivasi dan disiplin kerja karyawan. Kemudian karyawan akan memberikan kontribusi lebih baik pada perusahaan dan pada akhirnya akan memberikan kepuasan kerja pegawai. Hubungan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai, dimana kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu kunci keberhasilan yang akan berpengaruh pada kualitas kerja.

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/karyawan. Menurut Francisco (2013) pada dasarnya Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan kerja atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kesempatan untuk maju, keamanan kerja, Gaji, Manajemen kerja dan komunikasi (Prabu, 2005). Ketidakpuasan karyawan dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang di peroleh dari perusahaan. Ketidakpuasan para karyawan ini bisa saja menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat bahwa pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan – aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda – beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka.

Dalam perkembangannya, kepemimpinan dan motivasi kerja tidak hanya diperhatikan oleh perusahaan swasta dan perusahaan pemerintah saja. Namun juga diperhatikan oleh perusahaan penyedia jasa layanan perbankan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Atas dasar latar belakang penelitian ini, penulis menemukan gap pada hasil – hasil penelitian terdahulu tentang kepemimpinan. Hasil penelitian Harahap & Khair (2019) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan penelitian Rismayadi & Maemunah (2016) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian Tjahyanti (2015) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan penelitian Bagus et al., (2012) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi. Sebab, kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi/bawahan. Hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan (Inaray et al., 2016). Kepemimpinan erat hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan karena tindakan pemimpin dapat menghilangkan kekecewaan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Fauzan Muttaqien (2014) bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pernyataan di atas maka hipotesis pertama sebagai berikut:

H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai “Proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien“. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer/pimpinan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Untuk mengembangkan sikap-sikap positif tersebut kepada pegawai, sebaiknya pimpinan harus terus

memotivasi para pegawainya agar kepuasan kerja pegawainya menjadi tinggi, mengingat kepuasan kerja merupakan bagian dari kepuasan hidup yang bergantung pada tindakan mana individu menemukan saluran-saluran yang memadai untuk mewujudkan kemampuan, minat, ciri pribadi dan nilai-nilainya (Harahap & Khair, 2019). Penelitian Tjahyanti (2015) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan pernyataan di atas maka hipotesis kedua sebagai berikut:

H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai

Metode Penelitian

Populasi penelitian ini adalah karyawan yang ada di PD.BPR BKK Blora yang berjumlah 50 orang. Oleh karen jumlah populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel (sensus). Metode pengumpulan data dari penelitian ini dengan menggunakan instrument penelitian kuesioner.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Indikator Pengukuran Variabel	Skala Pengukuran
Kepuasan Kerja (Y) merupakan perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. (Isvandiari & Idris, 2018)	1. Menyenangi Pekerjaannya 2. Mencintai Pekerjaannya 3. Moral Kerja 4. Kedisiplinan Prestasi Kerja	Skala Likert 1-5
Kepemimpinan (X1) adalah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi (Arif & Nugraheni, 2010)	1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan komunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bawahan 5. Tanggung jawab 6. Kemampuan mengendalikan emosional	Skala Likert 1-5
Motivasi (X2) adalah Sesuatu yang sama-sama mempengaruhi tugas seseorang (fransisco2013)	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan social 4. Kebutuhan penghargaan Kebutuhan aktualisasi diri	Skala Likert 1-5

Metode analisis untuk penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Analisis regresi liner berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali,2018). Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \varepsilon \tag{1}$$

Dimana:

- Y = Kepuasan Kerja
- X1 = Kepemimpinan
- X2 = Motivasi
- β_0 = Konstanta
- $\beta_{1,2}$ = koefisien
- ε = Error

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan diperoleh informasi karakteristik responden dalam penelitian ini sebagai mana disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah Responden	Presentase
Jenis Kelamin		
- Laki – laki	31	62%
- Perempuan	19	38%
Status Pegawai		
- Tetap	32	64%
- Kontrak	18	36%
Pendidikan		
- SMA	18	36%
- D3 / S1	32	64%
Masa Kerja		
< 5 tahun	13	26%
5 – 10 tahun	18	36%
> 10 tahun	19	38%

Sumber: Data primer, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden terbanyak adalah laki-laki sebanyak 31 responden (62%). Hal ini dikarenakan laki-laki sebagai kepala keluarga jadi kemungkinan bekerja lebih besar. Sebagian besar status kepegawaian responden adalah pegawai tetap sebanyak 32 orang (64%). Hal ini dikarenakan sudah banyak responden yang mempunyai masa kerja yang cukup lama di tempat tersebut, sedangkan responden yang berstatus kepegawaian kontrak sebanyak 18 responden (36%). Tingkat Pendidikan responden sebagian besar adalah berpendidikan D3/S1 sebanyak 32 orang (64%) Hal ini dikarenakan bahwa pendidikan tinggi dianggap mampu dan kompeten dalam bidang pekerjaan tersebut. Masa kerja sebagian besar responden yang bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 19 orang (38%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai PD. BPR BKK Blora telah memiliki pengalaman dalam bekerja sehingga lebih mudah dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Pengujian Instrumen Penelitian

Untuk menguji valitas instrument penelitian dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor masing-masing indikator dengan skor totalnya. Hasil pengujian validitas data dalam penelitian ini disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validasi

Indikator	r hitung	r table	Keterangan
X1_1	0,704	0,279	Valid
X1_2	0,737	0,279	Valid
X1_3	0,477	0,279	Valid
X1_4	0,437	0,279	Valid
X1_5	0,751	0,279	Valid
X1_6	0,550	0,279	Valid
X2_1	0,714	0,279	Valid
X2_2	0,641	0,279	Valid
X2_2	0,446	0,279	Valid
X2_2	0,591	0,279	Valid
X2_2	0,737	0,279	Valid

Indikator	r hitung	r table	Keterangan
Y1	0,923	0,279	Valid
Y2	0,875	0,279	Valid
Y3	0,782	0,279	Valid
Y4	0,896	0,279	Valid
Y5	0,907	0,279	Valid

Sumber: Data primer diolah,2020

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat diketahui bahwa semua pernyataan dari variabel Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid ($r\text{-hit} > r\text{-tabel}$). Selanjutnya hasil pengujian reliabilitas data dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Standarisasi	Keterangan
Kepemimpinan	0,649	0,60	Reliabel
Motivasi	0,603	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,924	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah,2020

Berdasarkan tabel 4 diatas, dapat diketahui bahwa cronbach's alpha dari masing-masing variabel lebih besar dari syarat atau ketentuan yaitu sebesar 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Pengujian Asumsi Klasik

Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan uji Kolmogorov-smirnov disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	50
Kolmogorov-Smirnov Z	0.886
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.412

Sumber: Data primer diolah,2020

Berdasarkan table diatas di peroleh nilai signifikansi 0,412 nilai signifikan tersebut lebih besar dari syarat yang ditentukan yaitu lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal. Regresi yang baik, tidak terdapat hubungan yang sempurna antara variabel bebas atau Multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini disajikan pada tabel 6 sebagai berikut:

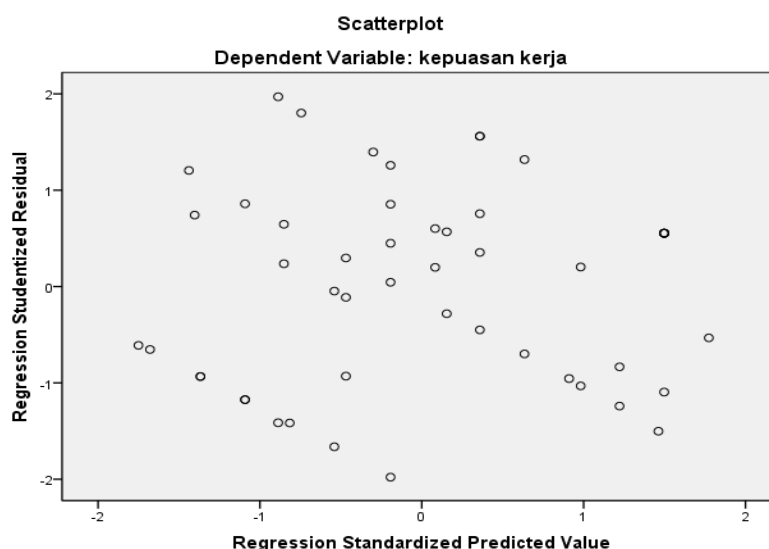
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan	0,848	1,179	Tidak ada multikolinieritas
Motivasi	0,848	1,179	Tidak ada multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah,2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai VIF milik variabel bebas lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang dalam penelitian ini bebas dari penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas. Untuk mengetahui apakah dalam model terjadi varian kesalahan atau tidak maka dilakukan uji Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan scatter plot sebagai berikut:

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil grafik scatterplot di atas ditunjukkan bahwa titik-titik sebaran data menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dinyatakan tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model penelitian ini.

Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dirangkum pada tabel sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel bebas	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	-4.790	4.441	-1.079	0.286
Kepemimpinan	0.540	0.167	3.234	0.002
Motivasi	0.673	0.216	3.117	0.003
Variabel Terikat : kepuasan kerja				
F-hit	: 16.284			
F.Sig	: 0.000			
R ² adj	: 0.384			
N	: 50			

Dari tabel di atas hasil uji keterandalan model dapat diketahui bahwa nilai F-hit sebesar 16,284 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Hasil uji koefisien determinasi adjusted (R-square) dapat diketahui sebesar 38,4%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh kedua variabel yang diteliti kepemimpinan dan motivasi sebesar 38,4%, lalu variabel kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti sebesar 62,6 %.

Pembahasan

Berdasarkan tabel 7 diatas, variabel kepemimpinan memberikan nilai t-hit sebesar 0,392 dengan signifikansi $0,02 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja adalah diterima. Hal ini berarti menunjukkan pemimpin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Halima (2015) mengemukakan bahwa peranan pemimpin atau kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan ada tiga bentuk yaitu peranan yang bersifat interpersonal, peranan yang bersifat informasional, dan peran pengambilan keputusan. Yang dimaksud dengan peranan yang bersifat interpersonal dalam organisasi adalah bahwa seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi merupakan simbol akan keberadaan organisasi, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan, dan seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penghubung. Peranan yang bersifat informasional mengandung arti bahwa seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisa informasi. Sedangkan peran pemimpin dalam pengambilan keputusan mempunyai arti bahwa pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi bisnis yang mampu untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan bernegosiasi dan menjalankan usaha dengan konsisten. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Harahap & Khair (2019) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan tabel 7, variabel motivasi kerja memberikan nilai t-hit sebesar 0,378 dengan signifikansi $0,03 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja adalah diterima. Hal ini berarti menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Febriani & Indrawati (2013) berpendapat bahwa motivasi berasal dari setiap individu yang bersedia melakukan pekerjaan sesuai tujuan organisasi dengan memperhatikan kebutuhan individu tersebut, dan motivasi merupakan kekuatan potensial yang terdapat pada diri tiap individu yang dapat dikembangkan sendiri atau dari kekuatan di luar diri individu tersebut yang bermula dari imbalan finansial atau non finansial yang dapat mempengaruhi kinerja individu secara positif atau negatif, yang mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh individu yang bersangkutan. Motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya. Tetapi secara keseluruhan, para responden menyatakan bahwa selama bekerja pada PD. BPR BKK Blora mereka menyatakan merasa puas atas motivasi kerja yang selama ini diberikan oleh manajemen maupun sesama pegawai kepada para pegawai perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Tjahyanti (2015) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai

Simpulan

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini membuktikan arti bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi maka akan semakin baik pula kepuasan kerja karyawannya. Adanya pemimpin yang dapat memunculkan ide kepada karyawan dalam bekerja, mengutamakan kemitraan dengan karyawan serta memberdayakan dan melibatkan karyawan dalam pengembangan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Demikian juga dengan motivasi dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dicapai oleh karyawan.

Referensi

Arif, R., & Nugraheni, R. (2010). *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Mega Cabang Semarang)*. 2(September), 137–148. <http://eprints.undip.ac.id/22584/>

- Bagus, A. A. N., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Matrik. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/view/2203>
- Febriani, N.T., & Indrawati, A.D. (2013). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel the Niche Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(5), 254973.
- Francisco, A. R. L. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ghozali (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halima. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar The Influence of Leadership Style , Work Discipline and Motivation to Employee Performance at Ministry of. *UIN Alaudin*, 1–33.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2007) 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* Jakarta: Bumi Aksara
- Isvandiari, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- Inaray, J.C, Nelwan, & Lengkong, V.P.K (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2), 459–470.
- Prabu, A. (2005). Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten muara Enim. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 3(6), 1–25.
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124–135. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Tjahyanti, S. (2015). *Perbandingan teoritis mengenai pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja*.
- Wibowo. (2007) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada
- Wibisono. (2003). *Riset Bisnis*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.