

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION ON
JOB SATISFACTION IN THE REGIONAL FINANCIAL AND ASSET
MANAGEMENT AGENCY OF WEST COAST DISTRICT**

Dharmawan

Universitas Muhamadiyah Metro
kotakpos167@gmail.com

Abstract. *In producing skilled and reliable human resources, it is necessary to have a plan in determining which employees will fill existing jobs in a government agency. Success in labor procurement lies in the accuracy of the placement of employees. The type of research used in this study is an explanatory research model. This study used 35 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable where leadership (X1) and work motivation (X2) are independent variables and job satisfaction (Y) as the dependent variable. From the results of data processing, it has been found that the answer to the hypothesis is as follows; there is a leadership influence (X1) on the effectiveness of public services (Y), with a level of influence (R-square) of 15.3%, which means motivation has an influence of 15.3% on the effectiveness of public services. There is an influence between motivation (X2) on the effectiveness of public services (Y), with a level of influence of 56.4%, which means that motivation has an effect of 56.4% on the effectiveness of public services. There is an influence between leadership (X1), motivation (X2) and the effectiveness of public services (Y), with a level of influence of 57.1% which means that motivation and motivation have an effect of 57.1% on the effectiveness of public services.*

Keywords: *Leadership, work motivation, job satisfaction*

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA BADAN PENGELOLAAN
KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN PESISIR BARAT**

Dharmawan

Universitas Muhamadiyah Metro
kotakpos167@gmail.com

Abstrak. Dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan andal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam suatu instansi pemerintahan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan pegawai pegawai. Adapun jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian Explanatory. Penelitian ini menggunakan 35 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) Variabel bebas (X1 dan X2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja (Y) sebagai variabel terikat. Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap Efektifitas pelayanan publik (Y), dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 15,3% yang berarti motivasi memberikan pengaruh sebesar 15,3% terhadap Efektifitas pelayanan publik. Terdapat pengaruh antara motivasi (X2) terhadap Efektifitas pelayanan publik (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 56,4% yang berarti bahwa motivasi memberikan pengaruh sebesar 56,4% terhadap Efektifitas pelayanan publik. Terdapat pengaruh antara kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dengan Efektifitas pelayanan publik (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 57,1%. yang berarti bahwa motivasi dan motivasi memberikan pengaruh sebesar 57,1%. terhadap Efektifitas pelayanan publik.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi kerja, Kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Disamping faktor kepemimpinan, faktor motivasi yang akan mempengaruhi kepuasan kerja yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat mau menggunakan seluruh potensinya. Daya dorong tersebut sering disebut motivasi. Melihat kenyataan tersebut, sudah saatnya pimpinan dapat lebih banyak memberikan kesempatan kepada pegawai mengembangkan sumber daya manusia agar lebih berprestasi dalam melaksanakan tugas pelayanan terhadap masyarakat.

Dalam hal kepuasan kerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat pegawai kurang puas terhadap apa yang di capai dari target kegiatan yang di rencanakan antara lain, kebosanan atas rutinitas yang dialami dalam kegiatan tersebut karena kelelahan dan kurangnya komunikasi antara rekan kerja baik yang terstruktur maupun tidak terstruktur dalam hubungan koordinasi yang telah ditetapkan dalam pencapaian target kegiatan tersebut. Sering kali cara pimpinan langsung memberikan perintah atau arahan untuk menyelenggarakan suatu kegiatan yang tidak sesuai dengan porsinya memberikan pengaruh terhadap pegawai dalam kepuasan kerja. Jenjang karier yang dialami pegawai terdapat beberapa pegawai yang tidak mengalami pergeseran ataupun promosi dalam karier kepegawaiannya.

Menurut Locke (2012) seseorang individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan – keinginannya dan hasil keluarnya.

Kepuasan kerja memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih tepat dan cepat selesai. Pekerjaan yang tepat dan cepat selesai merupakan prestasi kerja yang baik.

Untuk itu sumber daya manusia harus memiliki kapasitas yang dibangun di atas pondasi yang kuat, yang sesuai dengan tuntutan usaha. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam suatu organisasi, seperti; kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, insentif, budaya organisasi, budaya kerja, kompetensi disiplin kerja dan motivasi kerja. Berdasarkan beberapa faktor yang telah disebutkan sebelumnya, peneliti tertarik mengambil dua faktor guna di uji secara empiris pengaruhnya dengan kepuasan kerja. Faktor yang akan di uji dalam penelitian ini adalah faktor kepemimpinan dan motivasi kerja.

Dengan demikian kiranya perlu dirumuskan secara mendalam, usaha – usaha secara terpadu dan berkesinambungan melalui penerapan analisis kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang dikembangkan di lingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat. Dari beberapa paparan tersebut maka penulis ingin melakukan penelitian lebih mendalam dengan mengangkat judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat".

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan

Menurut P. Siagian (2009:36) kepemimpinan merupakan hal yang penting, karena merupakan motor penggerak bagi sumber – sumber dan alat – alat produksi. Demikian pentingnya peranan kepemimpinan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa sukses atau gagal yang dialami organisasi tersebut sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang – orang yang diserahi tugas untuk memimpin organisasi.

Selanjutnya menurut Wahyu Sumidjo (2009:27) kepemimpinan adalah “Kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain untuk berfikir dan berperilaku dalam rangka perumusan dalam pencapaian tujuan dalam situasi tertentu.

Indikator kepemimpinan menurut Siagian (2002:121) adalah sebagai berikut :

1. Iklim saling mempercayai
2. Penghargaan terhadap ide bawahan
3. Memperhitungkan perasaan bawahan
4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
5. Perhatian pada kesejahteraan bawahan
6. Memperhatikan faktor kepuasan kerja bawahan yang dipercayakan padanya

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi (Azizah: 2012) karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin

penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Menurut Luthans, *et,al* dalam Rivai (2011:141), sumber motivasi berasal dari dalam diri (*intrinsic*). Motivasi muncul karena adanya kebutuhan dari dalam diri seseorang yang harus terpenuhi. Ini berarti bahwa apabila terdapat kekurangan akan kebutuhan, maka orang akan lebih peka terhadap motivasi. Dengan demikian, kebutuhan berhubungan erat dengan kekurangan yang dialami seseorang. Kekurangan ini dapat bersifat fisiologis (makanan, pakaian, dan tempat tinggal) psikologis (pengakuan atau penghargaan) dan social (kelompok).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaannya dalam Handoko (Rosje Kalangi:2015). Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dan bentuk yang berbeda – beda satu dengan yang lainnya. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh organisasi.

Variabel-variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah absenteeism, turnover, and job performance. Mengutip pendapat tersebut As’ad (2001 ; 103) menjelaskan bahwa variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah tingginya tingkat absensi (absenteeism), tingginya keluar masuknya karyawan (turnover), menurunnya produktivitas kerja atau prestasi kerja karyawan (*performance*). Apabila indikasi menurunnya kepuasan kerja karyawan tersebut muncul

kepermukaan, maka hendaknya segera ditangani supaya tidak merugikan organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda.

Dalam penelitian ini, penulis mengadakan penelitian di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat. Dalam hal ini peneliti akan mengadakan studi kasus di kantor tersebut, untuk itu peneliti akan menjadikannya sebagai objek penelitian dalam studi kasus di atas. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuisioner/angket, observasi dan dokumentasi.

Dalam penelitian ini penulis mengambil seluruh pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat sebagai populasi yaitu 35 yang terdiri dari 22 PNS dan 13 pegawai honorer.

Analisis Kuantitatif

Pengolahan data statistik dalam penelitian ini dengan menggunakan aplikasi program komputer atau *SPSS Version. 20*.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom corrected item-total correlations), dengan r tabel dengan mencari degree of freedom (df) = $N - k$, dalam hal ini N adalah jumlah sampel, dan k adalah jumlah variabel independent penelitian. Jika r hitung > r tabel, dan bernilai positif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan valid.

Uji Reabilitas

Untuk itu peneliti menggunakan alat bantu program PASW for windows. PASW memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha (α).

Teknik analisis

Pada penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Adapun persamaan regresi linier bergandanya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + E_t$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (kepuasan kerja)

X_1 = Variabel independen (Kepemimpinan)

X_2 = Variabel independen (Motivasi)

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

E_t = Kesalahan penggunaan (error term)

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk memperoleh kebenaran atas apa yang telah di hipotesiskan di bab tinjauan pustaka. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti, dimana jawaban itu masih bersifat lemah, dan perlu dilakukan pengujian secara empiris kebenarannya, dengan melakukan pembuktian statistik.

Uji Koefisien Determinasi

Untuk model regresi dengan dua atau lebih variabel bebas menggunakan Adjusted R^2 sebagai koefisien determinasi. Adjusted R^2 ialah nilai R Square yang telah disesuaikan, sehingga dalam tampilan output PASW for windows biasa ditulis Adjusted R Square. Kemudian nilai ini selalu lebih kecil dari R Square, serta angka ini bisa bernilai negatif meski yang dikehendaki harus bernilai positif. jika dalam uji empiris didapat nilai Adjusted R^2 negatif, maka nilai Adjusted R^2 dianggap bernilai 0 (nol).

Uji Hipotesis Secara Simultan

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat

digunakan Uji F dengan rumus sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

- R : Koefisien korelasi ganda
k : Jumlah variabel independen
n : Jumlah anggota sampel
(Sugiyono , 2008 : 219)

Dalam hal ini F-hitung dibandingkan dengan F-tabel dengan syarat sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hasil pengujian signifikansi dapat juga dilihat dari besarnya nilai signifikansi yang diperoleh yaitu:

1. Jika nilai signifikansi $<$ dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika nilai signifikansi $>$ dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan

Validitas pernyataan variabel Kepemimpinan ditunjukkan pada lampiran 5 kolom Corrected Item-Total Correlation, nilai tingkat validitas untuk setiap pernyataan variabel Kepemimpinan tertinggi adalah sebesar 0,618 dan terendah adalah sebesar 0,380. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan jumlah n sebesar 35, diperoleh nilai pada tabel distribusi r sebesar 0,3246, maka setiap pernyataan pada variabel Kepemimpinan dinyatakan telah memenuhi tingkat validitas.

Reliabilitas pernyataan variabel Pendidikan ditunjukkan pada lampiran 5 dengan jumlah sampel (*N of Cases*) sebesar

35 dan jumlah item pernyataan (*N of Items*) alpha total sebesar 0,803. Dari 12 item pernyataan nilai alpha if item deleted seluruhnya menunjukkan reliabel, karena nilai 12 item pernyataan lebih besar dari 0,60.

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Motivasi Kerja

Validitas pernyataan variabel Motivasi kerja ditunjukkan pada Lampiran 6 kolom Corrected Item-Total Correlation, nilai tingkat validitas untuk setiap pernyataan variabel Motivasi kerja tertinggi adalah sebesar 0,691 dan terendah adalah sebesar 0,336. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan jumlah n sebesar 35, diperoleh nilai pada tabel distribusi r sebesar 0,3246, maka setiap pernyataan pada variabel Motivasi kerja dinyatakan telah memenuhi tingkat validitas.

Reliabilitas pernyataan variabel Motivasi kerja ditunjukkan pada lampiran 6 dengan jumlah sampel (*N of Cases*) sebesar 35 dan jumlah 12 item pernyataan (*N of Items*) alpha total sebesar 0,805. Dari 12 item pernyataan nilai alpha if item deleted seluruhnya menunjukkan reliable, karena nilai 12 item pernyataan lebih besar dari 0,60.

Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan kerja

Validitas pernyataan variabel Kepuasan kerja ditunjukkan pada lampiran 7 kolom Corrected Item-Total Correlation, nilai tingkat validitas untuk setiap pernyataan variabel Kepuasan kerja tertinggi adalah sebesar 0,671 dan terendah adalah sebesar 0,339. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan jumlah n sebesar 35, diperoleh nilai pada Tabel distribusi r sebesar 0,3246, maka setiap pernyataan pada variabel Kepuasan kerja dinyatakan telah memenuhi tingkat validitas.

Reliabilitas pernyataan variabel Kepuasan kerja ditunjukkan pada lampiran 7 dengan jumlah sampel (*N of Cases*) sebesar

35 dan jumlah 12 item pernyataan (N of Items) alpha total sebesar 0,813. Dari 12 item pernyataan nilai alpha if item deleted seluruhnya menunjukkan reliabel, karena nilai 12 item pernyataan lebih besar dari 0,60.

Hasil Analisis

Perhitungan Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kepuasan kerja (Y)

Perhitungan pengaruh antara variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan kerja (Y) Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat akan menggunakan hasil

hitungan melalui Program SPSS versi 21 sebagai berikut:

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Perhitungan Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kepuasan kerja (Y)

Perhitungan pengaruh antara variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan kerja (Y) Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat akan menggunakan hasil hitungan melalui Program SPSS versi 21 sebagai berikut:

Tabel 1. Tabel Perhitungan Tentang Korelasi Kepemimpinan (X1) Motivasi kerja (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Correlations				
		x1	x2	y
x1	Pearson Correlation	1	,608**	,391*
	Sig. (2-tailed)		,000	,020
	N	35	35	35
x2	Pearson Correlation	,608**	1	,751**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	35	35	35
Y	Pearson Correlation	,391*	,751**	1
	Sig. (2-tailed)	,020	,000	
	N	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat korelasi antar variabel melalui Program SPSS versi 21 diperoleh besarnya tingkat korelasi antara variabel Kepemimpinan (X1) dengan Variabel Kepuasan kerja (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat adalah sebesar 0,391. Jika dikonsultasikan dengan tabel Interpretasi Koefisien Korelasi (Sugiyono : 2005) maka tingkat korelasi

Kepemimpinan (X1) dengan variabel Kepuasan kerja (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat dalam kategori korelasi “rendah” yakni terletak pada (0,200 - 0,399).

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh Koefisien Determinasi Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Koefisien Determinasi Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,391 _a	,153	,127	3,88593	,153	5,950	1	33	,020

a. Predictors: (Constant), x1

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,153 = 15,3\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kepuasan kerja (Y) Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten

Pesisir Barat sebesar 15,3%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 3. Tabel Perhitungan Tentang Korelasi Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,519	5,879		5,701	,000
	x1	,318	,130	,391	2,439	,002

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t hitung = 2,439. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan yaitu 1,689, maka $t_{hitung} = 2,439 > t_{tabel} = 1,689$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ; Ha yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kepuasan kerja (Y) Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat dapat diterima. Jadi variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan kerja (Y).

Persamaan regresi antara variabel Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kepuasan kerja (Y) Badan Pengelolaan

Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat adalah $Y = 33,519 + 0,318X1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Kepemimpinan akan diikuti oleh naiknya variabel kepuasan kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat sebesar 0,318 point.

Perhitungan Pengaruh Motivasi kerja (X2) Terhadap Kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh Koefisien Determinasi Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Koefisien Determinasi Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja

Model Summary	
R	Change Statistics

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,751 ^a	,564	2,78843	,564	42,646	1	33	,000

a. Predictors: (Constant), x2

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,564 = 56,4\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja (X2) menjelaskan variasi perubahan variabel Kepuasan kerja (Y) sebesar 56,4%, sedangkan sisanya

dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh data pengaruh Motivasi kerja (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y) sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
1	(Constant)	B 17,746	Std. Error 4,622	Beta	3,840	,001
	x2	,725	,111	,751		

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai thitung = 6,530. Apabila dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikan yaitu 1,689, maka $t_{hitung} = 6,530 > t_{tabel} = 1,689$, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Motivasi kerja (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat dapat diterima. Jadi variabel Motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel Kepuasan kerja (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat

Persamaan regresi antara variabel Motivasi kerja (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y) adalah $Y = 17,746 + 0,725X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Motivasi kerja akan diikuti oleh variabel Kepuasan kerja sebesar 0,725 point.

Analisis Regresi Linier antara Kepemimpinan (X1) dan Motivasi kerja (X2) Terhadap Kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda antara Kepemimpinan (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y) sebagai berikut:

Tabel 6. Perhitungan Regresi Ganda Antara Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
1	(Constant)	B 19,016	Std. Error 4,982	Beta	3,817	,001

x1	,085	,119	,105	,717	,479
x2	,787	,141	,814	5,581	,000
a. Dependent Variable: y					

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 19,016 + 0,085X1 + 0,787X2.$$

Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Kepemimpinan sebesar satu point, maka Kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,085 point.

Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Motivasi kerja sebesar satu point, maka Kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,787 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X1 = 0,085$ lebih kecil daripada koefisien regresi $X2 = 0,787$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kepemimpinan lebih kecil atau motivasi kerja lebih dominan dibandingkan Kepemimpinan dalam meningkatkan Kepuasan kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat.

Uji Hipotesis

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	335,641	2	167,820	21,266	,000 ^b
	Residual	252,530	32	7,892		
	Total	588,171	34			

a. Dependent Variable: y
b. Predictors: (Constant), x2, x1

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 21,266 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probability jauh lebih kecil dari 0,05, kemudian nilai F tabel 3,29, ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Kepemimpinan ($X1$) dan Motivasi kerja ($X2$) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan : Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan ($X1$) dan Motivasi kerja ($X2$) secara bersama-sama terhadap Kepuasan kerja (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat adalah dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah:

Dari hasil analisis kuantitatif pada penelitian ini berhasil mendukung hipotesis penelitian pertama yaitu bahwa Kepemimpinan berpengaruh nyata dan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat dengan pengaruh sebesar 15,3%.

Pengujian yang kedua menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh nyata dan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat dengan kontribusi pengaruh sebesar 56,4%, dengan demikian hipotesis kedua dari penelitian ini dapat diterima.

Pengujian pada hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat dengan

kontribusi pengaruh secara bersama-sama sebesar 57,1% atau hipotesis ketiga diterima. Sisanya 42,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Saran

Dari kesimpulan diatas dikemukakan implikasi sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan indikator yang perlu mendapat perhatian adalah indikator prosedur kerja, hal ini dapat ditingkatkan cara memahami tugas pokok dan fungsi serta melaksanakan tugas kantor sesuai dengan target yang telah ditentukan dengan tidak menyalahi prosedur dan aturan yang ada
2. Pada variabel motivasi kerja, indikator yang perlu mendapat perhatian adalah indikator perilaku, hal ini harus menjadi perhatian bagi seluruh pegawai Dinas Pendidikan bahwa perilaku sopan terhadap atasan dan bawahan serta perilaku yang mencerminkan kualitas seorang pegawai negeri sipil
3. Pada variabel kepuasan kerja, indikator yang perlu mendapat perhatian adalah indikator pengetahuan hal ini menunjukkan bahwa pegawai harus mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang cukup, harus mampu berbuat yang terbaik dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat sehingga mereka dapat berprestasi dan menjadi bahan pertimbangan atasan dalam menilai kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

As'ad, Moh. 2001. *Manajemen Personalialia Edisi keempat*. BPFE: Yogyakarta

Ashar, Sunyoto. 2001. *Kepemimpinan Dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Cetakan. Keempat belas*, BPFE, Yogyakarta.

Kreitner, Robert. 2012. *Perilaku Organisasi, buku 1 dan 2*. Jakarta : Salemba Empat.

Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior 12th Ed.* New York: McGraw-Hill

Munthe, Munba, Adi, Dear. 2009. *Peranan Kepemimpinan Dalam Pemberdayaan Pegawai (Study Kasus pada PT. Bank Sumut Cabang Utama Medan*. Jurnal Universitas Sumatera Utara

Roosje Kalangi (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Sari Buah Sawit Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat*

Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Administrasi Negara

Siagian .SP. 2002. *Organisasi Kepemimpinandan Prilaku Administrasi*. Penerbit Haji Mas Agung Jakarta

Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi. I, Cetakan. 17*. Jakarta, Bumi Aksara

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA

Thiar Nur Azizah (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Dinas Pendidikan Jawa Barat*

Wexley, Yuki. 1984. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia*, Jakarta : Rineke Cipta