Bagaimana Meningkatkan Kepuasan Kerja Berbasis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember

by Nurul Qomariah

Submission date: 05-Oct-2020 11:08AM (UTC+0800)
Submission ID: 1405393852
File name: Book_Chapter_Nurul_Sulton_revisi.doc (163K)
Word count: 4823
Character count: 31275

Bagaimana Meningkatkan Kepuasan Kerja Berbasis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember?

Nurul Qomariah dan M. Sulton
Universitas Muhammadiyah Jember

Pengantar

Abad ke 21 merupakan abad yang penuh dengan persaingan dan tantangan yang langsung dihadapi adalah globalisasi dengan segala implikasinya. Agar organisasi baik pemerintah maupun swasta tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi supaya dapat memenangkan persaingan. Perusahaan harus memiliki modal yang dapat meningkatkan kinerja seperti sumber daya manusia, mesin, dan gedung serta teknologi informasi agar dapat bersaing dengan perusahaan yang lainnya. Salah satu modal yang juga penting yaitu sumber daya manusia. Karena tanpa sumberdaya maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karena itu perusahaan perlu meemperhatikan sumberdaya manusia ini. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan atau organisasi adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan yang merupakan sumberdaya manusia perusahaan. Karyawan akan bekinerja dengan baik jika merasa puas dalam bekerja. Oleh karena itu semua organisasi atau badan usaha baik milik pemerintah maupun milik swasta harus memperhatikan kepuasan kerja dari karyawannya. Kepuasan kerja ini merupakan factor penting yang perlu diperhatikan. Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang akan pekerjaan yang diterimanya [1]. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Kepuasan kerja ini merupakan sikap dari seseorang terhadap pekerjaannya [2]. Banyak factor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja seseorang dalam bekerja. Beberapa factor yang disinyalir dapat meningkatkan kepuasan kerja antara lain: motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi. Factor pertama yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah motivasi kerja seseorang. Motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam kepegawaian sebuah organisasi atau lembaga, karena dengan memiliki motivasi yang kuat maka para pegawai akan giat bekerja. Pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengarahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan [3]. Motivasi merupakan upaya agar seseorang melakukan pekerjaan dengan lebih giat lagi yang tujuaanya untuk memenuhi kebutuhan hidup [4]. Karyawan yang kurang memiliki motivasi yang tinggi maka akan memberikan dampak yang tidak baik kepada perusahaan. Dengan demikian motivasi kerja ini merupakan hal yang penting yang wajib diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Di lain pihak ada yang mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan mesin penggerak yang menggerakkan karyawan agar bekerja lebih giat lagi [5]. Untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi maka diperlukan dorongan yang kuat sekali seperti motivasi kerja karyawan [6]. Seseorang akan bergairah bekerja jika dalam dirinya ada dorongan yang kuat sekali untuk mencapai tujuan dan dapat bekerja sama dengan rekan kerja yang ada dalam perusahaan [7]. Kesimpulan yang dapat diberikan dari beberapa pendapat para ahli adalah bahwa motivasi kerja itu merupakan penggerak karyawan untuk bekerja dalam rangka mencapai tujuan atau kepuasan.

Beberapa penelitian tentang hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja sudah banyak dilakukan. [8] dalam penelitiannya dengan tema gaya kepemimpinan dan motivasi yang dikaitkan dengan kepuasan pada obyek karyawan Politeknik Negeri Padang dimana hasilnya adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja. [9] dalam penelitian dengan tema kompetensi SDM dan motivasi kerja jika dihubungkan dengan kepuasan kerja karyawan pada Sekretariat DPRK yang ada di Bireuen Provinsi Aceh. Adapun hasil dari penelitian yang sudah dilakukan antara lain bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat dan pengaruh motivasi yang signifikan

terhadap kepuasan kerja. [10] melakukan penelitian dengan judul yang berkaitan dengan tema motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi yang dikaitkan dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia. Hasil dari penelitiannya adalah bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, [11] dalam penelitiannya yang dilakukan pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Utara dengan tema karakteristik individu, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi kaitannya dengan kepuasan kerja. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh karakteristik individu, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. [12] dalam penelitiannya dengan tema motivasi dan budaya organisasi jika dikaitkan dengan kepuasan kerja pada karyawan Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga yang berjumlah 621 karyawan dengan sampel 86 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. [13] melakukan penelitian dengan tema kepemimpinan, motivasi dan religiusitas yang dihubungkan dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Unza Vitalis Salatiga. Hasilnya antara lain bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian [14] melakukan penelitian dengan tema motivasi dan kepuasan pada industry telekomunikasi di Pakistan dengan responden sejumlah 60 responden dan hasilnya bahwa motivasi mempunyai hubungan yang erat dengan kepuasan kerja. [14] melakukan penelitian pada tenaga penjualan dengan tema motivasi dan kepuasan kerja dengan julah sampel sebanyak 138 responden dan hasilnya adalah bahwa dengan nilai F-hitung sebesar 8.067 maka hipotesis yang mengatakan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima. [14] melakukan penelitian pada Perawat yang ada di Rumah Sakit Hera General di Mekkah Al-Mukarahmah dengan jumlah sampel sebanyak 70 perawat. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja para perawat. [15] melakukan penelitian pada sector perbankkan di Arab Saudi dengan jumlah sampel sebanyak 568 karyawan bank. Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward dan motivasi kerja berdampak terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien regresinya 0.60 dan 0.28. [14] melakukan penelitian pada industry pendidikan yang ada di Pakistan dengan tema motivasi kerja dan komitmen organisasi yang dikaitkan dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja pada sector pendidikan di Pakistan. [16] melakukan penelitian pada PT. SIG Asia Bitung dengan responden sejumlah 30 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien regresinya adalah 0.365 dan 0.407. Sedangkan nilai F-hitungnya adalah 14.200 sehingga secara simultan variable kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian [17] dengan tema yang diangkat adalah pengaruh kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada pegawai negeri sipil di Maros District Technical Working Unit dengan jumlah responden sebanyak 245 orang. Penelitian ini menghasilkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Factor berikutnya yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mengendalikan suatu organisasi. Biasanya seseorang yang dirasa mampu mengendalikan anggota kelompok akan dipilih oleh anggotanya untuk dijadikan pimpinan kelompoknya [18]. Biasanya pemimpin mempunyai efek yang berarti pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Pemimpin merupakan seseorang yang mampu mempengaruhi orang lain dan memiliki wewenang di bidang manajemen. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran [19]. Dalam suatu organisasi selalu dibutuhkan sosok pemimpin yang dapat membawa bahtera organisasi menuju tujuan yang sudah direncankan saat awal organisasi didirikan. Keberadaan pimpinan dalam suatu organisasi menjadi masalah yang urgen sekali, pemimpin harus mampu menggerakkan sumberdaya manusia yang ada dalam organisasi agar bekerja lebih baik dan dapat memberikan hasil yang maksimal. Keberadaan pemimpin ini sangat berdampak terhadap kepuasan kerja dari karyawan. Pemimpin yang bersifat adil dan bijaksana biasanya akan dapat menggerakkan anak buahnya untuk bekerja lebih baik. Dalam suatu organisasi selalu dibutuhkan sosok pemimpin yang dapat membawa bahtera

organisasi menuju tujuan yang sudah direncankan saat awal organisasi didirikan. Keberadaan pempinan dalam suatu organisasi menjadi masalah yang urgen sekali, pemimpin harus mampu menggerakkan sumberdaya manusia yang ada dalam organisasi agar beerja lebih baik dan dapat memberikan hasil yang maksimal. Keberadaan pemimpin ini sangat berdampak terhadap kepuasan kerja dari karyawan. Pemimpin yang bersifat adil dan bijaksana biasanya akan dapat menggerakkan anak buahnya untuk bekerja lebih baik. Banyak penelitian tentang kepemimpinan yang dihubungkan dengan kepuasan kerja karyawan.

[13] menyatakan dalam penelitiannya dengan kepemimpinan yang dihubungkan dengan kepuasan kerja yang hasilnya adalah kepemimpian yang bijaksana dapat meningkatkan kepuasan kerja pada PT. Unza Vitalis Salatiga Jateng. [11] juga melakukan penelitian yang menghubungkan kepemimpinan dengan kepuasan kerja pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Utara yang hasilnya adalah kepemimpinan dapat meningkatkan kepuasan kerja. [8] dalam penelitiannya juga mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan Politeknik Negeri Padang. [10] menyatakan bahwa kepemimpina mempunyai dampak negative terhadap kepuasan kerja karyawan. [20] dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan kator SAR Sorong. [21] dalam penelitiannya dengan tema gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja pada karyawan administratif di Universitas Sebelas Maret Surakarta dengan populasi sebanyak 404 responden dan diambil sebagai sampel 100 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpin dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. [22] dengan tema penelitian motivasi, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan tyang dikaitkan dengan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tabanan dengan jumlah responden sebanyak 46 responden. Adapun hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variable kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. [23] dalam penelitiannya dengan tema kepemimpinan dan komitmen organisasi yang dihubungkan dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. [24] melakukan penelitian pada PT. Ambassador Garmindo dengan responden sebanyak 190 karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah dengan SEM dan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Ambasador Garmindo. [12] dalam penelitiannya dengan tema motivasi dan budaya organisasi jika dikaitkan dengan kepuasan kerja pada karyawan Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga yang berjumlah 621 karyawan dengan sampel 86 karyawan. [25] melakukan penelitian pada manager yang ada di Hongkong dan Australia yang hasilnya kepemimpinan mempunyai dampak yang negative terhadap kepuasan kerja. [26] melakukan penelitian di PT.Perkebunan V Riau dengan responden sebanyak 146 kepala divisi dengan alat analisis menggunakan SEM dan hasilnya adalah bawa kepemimpinan transformasional berdampak positif terhadap kepuasan kerja. [27] melakukan penelitian pada Guru Sekolah Dasar di Durze Turki dengan sanpel 595 yang temanya adalah kepemimpinan dihubungkan dengan kepuasan kerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat menjadi predictor yang baik bagi kepuasan kerja guru.

Factor berikutnya yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi dimaknai luas sebagai fondasi sistem dan aktifitas manajemen dalam setiap organisasi. Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi merupakan nilai yang dianut oleh suatu organisasi yang akan dijadikan landasan dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Budaya organisasi ini bisa berupa artefak, kebiasaan yang baik yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. [28] menyatakan budaya organisasi adalah suatu pola dari nilai-nilai dan kepercayaan bersama yang memberi makna dan peraturan dalam bertingkah laku anggota oganisasi. Nilai-nilai ini melengkat pada visi organisasi dan anggota-anggotanya dalam menetapkan peluang dan rencana strategis. Seperti kepriadian yang membentuk seorang individu, budaya organisasi membentuk respon anggota-anggota organisasi dan menetapkan apa yang akan atau bisa dilakukan.

Norma-norma dan aturan biasanya sudah ditanamkan dan disosialisasikan pada karyawan saat karyawan baru masuk dalam organisasi tersebut, sehingga norma-norma itu akan melekat dalam pikiran dan perilaku karyawan. Norma-norma yang baik akan membekas jika disertai dengan suri tuladan dari para pimpinan. Norma yang baik dan posisitf akan meningkatkan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasannya. Pekerjaan yang selesai dengan tepat waktu menandakan bahwa karyawan itu puas dalam bekerja. Karyawan yang dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu maka akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Oleh karena itu budaya organisasi ini erat sekali kaitannya dengan kepuasan kerja seseorang. Beberapa penelitian tentang budaya organisasi yang dihubungkan dengan kepuasan kerja karyawan sudah banyak dilakukan oleh beberapa peneliti.

[12] dalam penelitiannya dengan tema motivasi dan budaya organisasi kaitannya dengan kepuasan kerja pada karyawan rumah sakit dengan responden 86 karyawan yang hasilnya bahwa budaya kerja yang baik ternyata dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. [11] melakukan penelitian pada pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Utara dengan responden sebanyak 326 responden dan hasilnya adalah bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. [29] dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. [30] melakukan penelitian dengan tema kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kompensasi jika dikaitkan dengan kepuasan kerja karyawan Pada PT Kautsar Utama Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. [17] dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. [10] menyatakan bahwa budaya organisasi berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan. [31] melakukan penelitian pada 286 perawat di Rumah Sakit Umum dan hasilnya bahwa budaya organisasi diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat. [32] melakukan penelitian pada karyawan Chemical Karachi dengan 303 responden dan hasilnya yaitu terdapat hubungan yang erat antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan.

Dinas Sosial Kabupaten Jember, ditetapkan berdasarkan N nomor 48 tahun 2008 sebagai implementasi Peraturan Daerah Nomer 15 tahun 2008, adalah unsur pelaksana pemerintah Kabupaten Jember yang mempunyai tugas menyelenggarakan kewenangan pemerintah dibidang sosial. Dinas sosial dipimpin oleh kepala dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada B upati melalui Sekretaris Kabupaten. Dinas Sosial dalam melaksanakan tugasnya didalam teknis administratif dibina dan dikoordinasikan oleh sekretaris daerah. Namun demikian dalam upaya menciptakan kinerja kerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di Dinas Sosial Kabupaten Jember. Dimana masih ada kendala lain diantaranya, karyawan yang tidak bisa berkomunikasi dengan baik antar individu maupun kelompok, karyawan yang datang kerja terlambat, dan tidak masuk kerja tanpa ijin. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan karyawan yang selalu membuat kesalahan dan motivasi karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan, sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan seuai dengan yang direncanakan. Dari latar belakang yang berisi teori dan penelitian terdahulu serta permasalahan yang ada di Dinas Sosial Kabupaten Jember maka pertanyaan penelitian yang perlu diutarakan adalah bagaimana caranya agar kepuasan kerja yag ada di Dinas Sosial Kabupaten Jember meningkat jika dihubungkan dengan variable motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi. Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk menganalisis motivasi kerja, kepemimpnan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.

Pembahasan

Karakteristik Responden

Hasil statistic deskriptif berdasarkan jenis kelamin maka diperoleh data bahwa dari

32 responden yang dijadikan sampel pada Dinas Sosial Kabupaten Jember, sebagian besar responden adalah laki-laki yakni sebanyak 17 (53,1%) orang dan perempuan berjumlah 15 (46,8%) orang. Untuk indicator usia 3.1 % berusia 20-35 tahun, 15.6% responden berusia 35-45 tahun, 81% responden berusia lebih dari 45 tahun. Berdasarkan tabulasi analisis statistic deskriptif terkait dengan responden berdasarkan jenjang pendidikan 9.3% (3 orang) berpendidikan SMA, pendidikan SD sebanyak 9.3% (3 orang), berpendidikan Diploma sebanyak 1 orang (3,1%), dan berpendidikan S1 sebanyak 21 orang (65,6%), dan berpendidikan S2 4 orang (12,5%).

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Untuk variable motivasi kerja maka dari 32 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan pada indicator X1.1, 20 responden (62,5%) menyatakan setuju, 12 responden (37,5%) menyatakan sangat setuju. Untuk indicator X1.2 dari 32 responden yang memberikan tanggapan 1 responden (3,1%) menyatakan netral, 25 responden (78,1%) menyatakan setuju, 6 responden (18,8%) menyatakan sangat setuju. Untuk indicator X1.3 maka dari 32 responden yang memberikan tanggapan 1 responden (3,1%) tidak setuju, 3 responden (9,4%) menyatakan netral, 19 responden (59,4%) menyatakan setuju, 9 responden (28,1%) menyatakan sangat setuju. Untuk indicator X1.4 dari 32 responden yang memberikan tanggapan 1 responden (3,1%) menyatakan tidak setuju, 8 responden (25%) menyatakan netral, 17 responden (53,1%) menyatakan setuju, 6 responden (18,8%) menyatakan sangat setuju. Untuk indicator X1.5 dari 32 responden yang memberikan tanggapan 2 responden (6,3%) menyatakan tidak setuju, 1 responden (3,1%) meyatakan netral, 14 responden (43,8%) menyatakan setuju, 15 responden (46,9%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan analisis statistic deskriptif tentang variable kepemimpinan maka dapat dijelaskan responden berdasarkan item-item pernyataan kepemimpinan (X2) dapat dijelaskan dari 32 responden yang memberikan tanggapan untuk indicator X2.1 1 responden (3,1%) menyatakan tidak setuju, 2 reponden (63%) menyatakan netral, 14 responden (43,8%) menyatakan setuju, 15 responden (46,9%) menyatakan sangat setuju. Untuk indicator X2.2 dari 32 responden yang memberikan tanggapan 2 responden (6,3%) menyatakan netral, 17 responden (53,1%) menyatakan setuju, 13 responden (40,9%) menyatakan sangat setuju. Untuk indicator X2.3 dari 32 responden yang memberikan tanggapan 20 responden (62,5%) menyatakan setuju, 12 responden (37,5%) menyatakan setuju. Untuk indicator X2.3 dari 32 responden yang memberikan tanggapan 19 responden (59,4%) meyatakan setuju, 13 responden (40,6%) menyatakan setuju. Untuk indicator X2.4 dari 32 responden yang memberikan tanggapan 20 responden (62,5%) menyatakan setuju, 12 responden (37,5%) menyatakan setuju.

Untuk variable budaya organisasi (X3) untuk indicator X3.1 maka dari 32 responden yang memberikan tanggapan 18 responden (56,3%) menyatakan setuju, 14 responden (43,8%) menyatakan sangat setuju. Untuk indicator X3.2 dari 32 responden yang memberikan 1 responden (3,1%) menyatakan netral, 20 responden (62,5%) menyatakan setuju, 11 responden (34,4%) menyatakan sangat setuju. Untuk indicator X3.3 dari 32 responden yang memberikan tanggapan 1 responden (3,1%) menyatakan netral, 24 responden (75%) menyatakan setuju, 7 responden (21,9%) menyatakan sangat setuju. Untuk indicator X3.4 maka dari 32 responden yang memberikan tanggapan 5 responden (15.6%) menyatakan netral, 18 responden (56,3%) menyatakan setuju, 9 responden (28,1%) menyatakan sangat setuju. Untuk indicator X3.5 maka dari 32 responden yang memberikan 1 responden (3,1%) menyatakan tidak setuju, 14 responden (43,8%) menyatakan setuju, 17 responden (53,1%) menyatakan sangat setuju.

Untuk variable kepuasan kerja (Y) dengan indicator Y1.1 maka dari 32 responden yang memberikan tanggapan 17 responden (53,1%) menyatakan setuju, 15 responden (46,9%) menyatakan sangat setuju. Untuk indicator Y1.2 dari 32 responden yang memberikan tanggapan 22 responden (68,8%) menyatakan setuju, 10 responden (31,3%) menyatakan sangat setuju. Untuk indicator Y1.3 dari 32 responden yang memberikan tanggapan 1 responden (3,1%) menyatakan netral, 21 responden (65,6%) menyatakan setuju, 10 responden (31,3%) menyatakan sangat setuju. Untuk indicator Y1.4 dari 32

responden yang memberikan tanggapan 3 responden (9,4%) menyatakan netral, 14 responden (43,8%) menyatakan setuju, 15 responden (46,9%) menyatakan sangat setuju. Untuk indicator Y1.5 dari 32 responden yang memberikan tanggapan 1 responden (3,1%) menyatakan tidak setuju, 1 responden (3,1%) menyatakan netral, 17 responden (53,1%) menyatakan setuju, 13 responden (40,6%) menyatakan sangat setuju.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Data

Uji validitas merupakan alat untuk mengukur sah atau tidak nya suatu alat ukur yang berupa kuisioner. Suatu alat ukur dikatakan sebagai suatu alat ukur yang valid jika dapat mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur. Hasil uji validitas dalam penelitian ini akan dibandingkan dengan nilai r table yang sudah yang besarnya 0.394. dari hasil perhitungan dengan menggunakan alat SPSS terlihat bahwa nilai r-hitung untuk semua variable diatas nilai r-tabel yang disyaratkan. Dengan demikian alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan alat ukutr ini bisa digunakan untuk penelitian.

Untuk pengujian reliabiltas data maka menggunakan indikaor alpha Cronbach yang nilai yang disyarakan adalah di atas 0.6 [33]. Hasil penelitian yang sudah diolah dengan SPSS menunjukkan bahwa semua nilai alpha Cronbach untuk semua variable diatas 0.6 seperti yang dipersyaratkan. Nilai Cronbach alpha untuk motivasi kerja adalah 0.672, nilai Cronbach alpha untuk variable kepemimpinan adalah sebesar 0.680, nilai Cronbach alpha untuk variable budaya organisasi adalah 0.611 dan nilai Cronbach alpha untuk kepuasan kerja adalah sebesar 0.604, dimana nilainya semuanya di atas 0.60. Dengan demikian alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau handal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu : motivasi kerja (X1), kepemimpinan (X2), dan budaya organisasi (X3) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y). Adapun persamaan regresi linier berganda dari hasil penelitian adalah: Y = 2,620+0,244X1+0,408X2+0,238X3+2,992. Dalam rumus regresi linier berganda ini terlihat bahwa koefisien untuk variable motivasi adalah sebesar 0.244, nilai koefisien untuk variable kepemimpinan sebesar 0.408 dan nilai koefisien untuk variable budaya kerja sebesar 0.238. Nilai konstanta sebesar 2.620 dan nilai errornya sebesar 2.992. dari nilai regresi linier berganda maka variable kepemimpinan mempunayi niali koefisien yang terbesar.

Penujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang pertama yaitu uji normalitas. Uji normalitas ini digunakan untuk menguji menguji apakah dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi harus memiliki distribusi normal jika ingin dikatakan sebagai model yang baik [33]. Model regresi yang baik adalah model yang menghasilkan distribusi data normal dimana penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua data terdistribusi secara normal karena memiliki sebaran data yang berada disekitar garis diagonal. Dengan demikian bisa dikatakan bahwa model regresinya telah memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian asumsi klasik berikutnya adalah uji multikolinieritas. Uji multikolinieritas ini mempunyai tujuan untuk menguji dalam model regresi apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas [33]. Model regresi dikatakan mempunyai model yang baik jika tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Suatu variable dikatakan sebagai variable ortogonal jika variabel bebas tersebut memiliki nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Hasil penelitian untuk uji multikolinieritas ini menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dari 10. Adapun nilai toleransi dari variable motivasi yaitu 0.818, nilai tolerance untuk variable kepemimpinan adalah sebesar 0.624, dan nilai tolerance untuk variable budaya kerja adalah 0.607 dimana nilai tolerance semua variabel bebas lebih dari 10%. Nilai ini berarti menunjukkan tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya dari 90%.

Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar varibel bebas dalam model regresi dalam penelitian.

Uji asumsi klasik berikutnya yaitu uji heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas ini mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain [33]. Untuk mengetahui caranya dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED. Pada grafik *scatterplot* terlihat bahwa dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y diprediksi – Y sungguhnya) yang telah di – *standartized* [33]. Hasil uji heterokedastisitas dalam penelitian ini menunjukkan hasil ternyata titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Selain itu titik-titiknya tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. dengan demikian berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dihasilkan dalam penelitian ini, sehinggan hipotesis homoskedastisitas diterima.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan statistic yang sudah dilakukan terdapat hasil diperoleh nilai t hitung sebesar 2,232 > 1,701 dengan taraf signifikan 0,034 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesa yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh variable motivasi terhadap kepuasan kerja karywan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember ini diterima. Hal ini bisa diartikan terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Hal ini membuktikan bahwa karyawan yang mempunyai motivasi bekerja yang tinggi maka mereka akan mersakan kepuasan dalam bekerja.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil perhitungan statistic menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,877 > 1,701 dengan taraf signifikan 0,008 < 0,05. Hal ini membuktikan bahwa hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. diterima. Hal ini berarti secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan itu harus dapat memberikan suri tauladan yang baik sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Hasil nalaisis statistic menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 1,550 > 1,701 dengan taraf signifikan 0,132 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesa yang menyatakan budaya organisasi berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Jember ditolak . Dengan demikian secara parsial variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember. Hal ini membuktikan bahwa walaupun budaya organisasi yang telah ditanamkan oleh perusahaan secara baik dan diterapkan ternyata tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penutup

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variable motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember. Dinas Sosial Kabupaten Jember harus terus menerus memberikan motivasi yang baik kepada pegawainya karena ternyata motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember. Pemimpin harus dapat memberkan contoh yang baik kepada para karyawan agar karyawan bekerja dengan lebih giat sehingga dapat memberikan kepuasan kerja yang lebih.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten. Ini menandakan bahwa budaya organisasi yang tertanam di Dinas Sosial Kabupaten Jember sudah dilaksanakan

dengan baik, hal ini membuktikan bahwa budaya sudah melekat kepada sanubari karyawan dan sudah menjadi kebiasaan yang baik.

Rujukan

[1] M. N. Azhad, Anwar, eta N. Qomariah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: Cahaya Ilmu, 2015.

[2] A. A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya., 2010.

[3] H. Simamora, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah. Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2006.

[4] S. Robbins, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2011.

[5] V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009.

[6] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia(Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Salemba Empat, 2015.

[7] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.

[8] F. Wirda eta T. Azra, «Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan Politeknik Negeri Padang», *Polibisnis*, libk. 4, zenb. 1, or. 24–33, 2012.

[9] M. Yusuf, «PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVAI STERHADAP KEPUASAN KERJA APARATUR», *J. Kebangs.*, libk. 4, zenb. 8, or. 1–11, 2015.

[10] I. Ayu eta A. Suprayetno, «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)», *Jurn*, zenb. 1996, or. 124–135, 2005.

[11] P. Lumbanraja, «Pengaruh Karakteristik Individu , Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Utara)», *J. Apl. Manaj. I*, libk. 7, zenb. 2, 2009, doi: 10.1177/009430610503400649.

[12] M. A. Wibowo eta Y. S. Putra, «Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga», *Among Makarti*, libk. 9, zenb. 17, or. 1–20, 2016.

[13] A. Baihaqi, «Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Unza Vitalis Salatiga», *Muqtasid J. Ekon. dan Perbank. Syariah*, libk. 6, zenb. 2, or. 43, 2015, doi: 10.18326/muqtasid.v6i2.43-64.

[14] R. Saleem, A. Mahmood, eta A. Mahmood, «Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan», *Int. J. Bus. Manag.*, libk. 5, zenb. 11, or. 213–222, 2010, doi: 10.5539/ijbm.v5n11p213.

[15] K. Jehanzeb, M. F. Rasheed, A. Rasheed, eta A. Aamir, «Impact of rewards and motivation on job satisfaction in banking sector of Saudi Arabia», *Int. J. Bus. Soc. Sci.*, libk. 3, zenb. 21, or. 272–278, 2012.

[16] V. S. Bawoleh, S. S. Pangemanan, eta M. V. . Tielung, «the Effect of Motivation and Compensation Toward Job Satisfaction in Pt. Sig Asia Bitung», *J. EMBA*, libk. 3, zenb. THE EFFECT OF MOTIVATION AND COMPENSATION TOWARDS JOB SATISFACTION, or. 472–481, 2015, [Sarean]. Available at: https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9440/9012.

[17] D. Habba, B. Modding, M. J. Bima, eta J. Bijang, «The Effect of Leadership, Organisational Culture and Work Motivation on Job Satisfaction and Job Performance among Civil Servants in Maros District Technical Working Unit», *IRA-International J. Manag. Soc. Sci. (ISSN 2455-2267)*, libk. 7, zenb. 1, or. 52, 2017, doi: 10.21013/jmss.v7.n1.p7.

[18] H. H. Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia,*. Yogyakarta: Gadjah Mada

University Press, 2008.

[19] S. Robbins eta T. A. Judge, *Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama., 2008.

[20] M. Brury, «Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong», *J. Ris. Bisnis Dan Manaj.*, libk. 4, zenb. 1, or. 1–16, 2016.

[21] H. Purnomo eta M. Cholil, «Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Karyawan Administratif di Universitas Sebelas Maret Surakarta», *Manaj. Sumber Daya Mns.*, libk. Vol. 4, zenb. No. 1, or. 27–35, 2010.

[22] N. P. I. Ratnasari eta A. S. K. Dewi, «Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan», *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, libk. 3, zenb. 7, or. 246091, 2014.

[23] A. Aydin, Yi. Sarier, eta Ş. Uysal, «The Effect of School Principals' Leadership Styles on Teachers' Organizational Commitment and Job Satisfaction», *J. Artic. Reports - Res.*, libk. 13, zenb. 2, or. 806–811, 2013, [Sarean]. Available at: https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1017309.pdf.

[24] D. Ayu *et al.*, «Effect of Leadership on the Job Satisfaction with Organizational Commitment and Trust in Leader as Mediators», *Rev. Integr. Bus. Econ. Res.*, libk. 6, zenb. 4, or. 2304–1013, 2017, [Sarean]. Available at: https://search-proquest-com.tcsedsystem.idm.oclc.org/docview/1930766838/fulltextPDF/E12A074DD294E0EPQ/20?accountid=34120.

[25] P. Lok eta J. Crawford, «The effect of organisational culture and leadership style on job satisfaction and organisational commitment: A cross-national comparison», *J. Manag. Dev.*, libk. 23, zenb. 4, or. 321–338, 2004, doi: 10.1108/02621710410529785.

[26] M. Atmojo, «The Influence of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance», *Int. Res. J. Bus. Stud.*, libk. 5, zenb. 2, or. 113–128, 2012, doi: 10.21632/irjbs.5.2.113-128.

[27] Y. Cerit, «The effects of servant leadership behaviours of school principals on teachers' job satisfaction», *Educ. Manag. Adm. Leadersh.*, libk. 37, zenb. 5, or. 600–623, 2009, doi: 10.1177/1741143209339650.

[28] R. L. Mathis eta J. H. Jackson, *Human Resource Management (edisi. 10)*. Jakarta: Salemba Empat, 2011.

[29] Sunarso, «DAMPAK BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA», *J. Ekon. dan KewirausahaanJurnal Ekon. dan Kewirausahaan*, libk. 9, zenb. 1, or. 75–85, 2002.

[30] L. Nirmalasari, «Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Kautsar Utama Bandung», *Bandung, SMART – Study Manag. Res.*, libk. XI, No. 1, zenb. 2014, or. 14, 2014.

[31] J.-S. Park eta M.-S. Lee, «The Effect Nursing Organizational Culture on Job Satisfaction and Turnover Intention in General Hospital : The Mediating Effect of Empowerment», *Korean J. Heal. Serv. Manag.*, libk. 5, zenb. 3, or. 1–11, 2011, doi: 10.12811/kshsm.2011.5.3.001.

[32] H. Abid Alvi, M. Hanif, M. Shahnawaz Adil, R. Raheem Ahmed, J. Vveinhardt, eta A. Professor, «Impact of Organizational Culture on Organizational Commitment and Job Satisfaction», *Eur. J. Bus. Manag.*, libk. 6, zenb. 27, or. 2222–2839, 2014.

[33] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Edisi Kelima Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005.

Bagaimana Meningkatkan Kepuasan Kerja Berbasis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember

ORIGINALITY REPORT

18%	17%	12%	14%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	5%
2	www.scribd.com Internet Source	2%
3	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	1%
4	ppsmm.ptkb-aceh.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas Muhammadiyah Ponorogo Student Paper	1%
6	Budi Widadi, Fania Mutiara Savitri. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. Area Tegal)", Solusi, 2019 Publication	1%

7	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1 %
8	zombiedoc.com Internet Source	1 %
9	digilib.unila.ac.id Internet Source	1 %
10	id.123dok.com Internet Source	1 %
11	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1 %
12	Submitted to iGroup Student Paper	1 %
13	edoc.pub Internet Source	1 %
14	es.scribd.com Internet Source	1 %
15	eprints.undip.ac.id Internet Source	1 %
16	id.scribd.com Internet Source	1 %
17	class2db01.blogspot.com Internet Source	1 %
18	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1 %

19	www.coursehero.com Internet Source	<1%
20	docobook.com Internet Source	<1%

Exclude quotes	Off	Exclude matches	< 20 words
Exclude bibliography	On		