

New Normal

Kajian Multidisiplin



Editor
Akhsanul In'am
Latipun

New Normal

Kajian Multidisiplin



Editor
Akhsanul In'am
Latipun

New Normal, Kajian Multidisiplin

@ 2020

Editor : Akhsanul In'am & Latipun
Desain Sampul & Tata letak : Akhsanul In'am
Ukuran : 15.5 x 23 cm
Halaman : 583

© Penerbit Psychology Forum bekerjasama dengan AMCA
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144

Cetakan Pertama : September 2020

Akhsanul In'am & Latipun
New Normal, Kajian Multidisiplin
Malang: Psychology Forum, 2020
ISBN: 978-623-94285-2-5

Artikel dalam buku ini adalah sodakoh ilmu para penulis, jika anda memerlukan, silahkan diperbanyak sesuai keperluan.

Sekapur Sirih

Coronavirus Disease (Covid-19) merupakan perbincangan mengemuka untuk saat ini. Bukan hanya kasusnya yang baru terjadi, tetapi datangnya wabah ini telah mengubah pikiran, perasaan, perilaku dan segenap pola perilaku individu dan masyarakat. Sepanjang tahun 2020, energi kita difokuskan untuk dan dikaitkan dengan Covid-19. Tidak ada seorang pun yang luput perhatiannya terhadap Covid-19 ini.

Upaya mengatasi Covid-19 dipahami sebagai tugas bersama semua lapisan masyarakat, dengan segala upayanya. Tidak bisa hanya dilakukan oleh sepihak saja. Sebetulnya kalangan ilmuwan memiliki tanggung jawab yang lebih besar dibanding dengan beban yang dimiliki masyarakat pada umumnya. Tanggung jawab itu karena dua hal. Pertama, ilmuwan memiliki pengetahuan yang lebih banyak terkait dengan berbagai fenomena yang ada di masyarakat. Kedua, karena pengetahuannya itu, mereka memiliki kemampuan daalam memprediksi apa yang akan terjadi di waktu yang akan datang ecara saintifik. Karena itulah, para ilmuwan ini memiliki tanggung jawab yang lebih besar dalam menanggulangi persoalan kemasyarakatan, khususnya masalah Covid-19.

Pengetahuan tentang “Covid-19” belum dipahami mendalam dan tepat oleh sebagian besar anggota masyarakat. Namun pandangan, sikap, dan perilaku masyarakat terkait dengan wabah ini dapat kita pelajari dan dipahami, serta bagaimana cara mengatasinya. Informasi tentang hal tersebut mungkin dianggap tidak penting untuk saat ini karena sebagian orang merasa sudah tahu tentang apa yang dituliskan. Pengetahuan itu bukanlah untuk saat ini saja, tetapi juga diperlukan untuk beberapa tahun mendatang. Bahkan dalam kajian antropologi, pengetahuan tentang masyarakat dan kebudayaan juga dipelajari setelah berabad-abad.

Tulisan para pakar AMCA yang dikemas dalam buku ini merupakan salah satu sumbangan ilmu pengetahuan yang diharapkan mampu memberikan penjelasan tentang suasana, pikiran dan perilaku masyarakat dalam menghadapi wabah. Bermula dari tulisan-tulisan para pakar AMCA ini, terus dikembangkan telaah teoritik yang dalam jangka panjang dapat membantu masyarakat luas mengatasi masalah wabah kesehatan atau wabah lainnya.

Kami mengapresiasi para penulis yang telah meluangkan waktu untuk memberikan sumbangan pengetahuan dalam konteks Covid-19. Semoga tulisan ini memberikan inspirasi bagi pembaca dan generasi

penerus kita, yang tentunya mereka ini akan menghadapi masalah dan tantangan kehidupan yang berbeda dengan yang kita alami.

Para pakar AMCA pasti tidak akan berhenti sampai di sini. Kita semua masih akan berkarya, menulis dan mengembangkan ilmu pengetahuan sesuai dengan kepakaran kita masing-masing. Tidak ada ilmu pengetahuan yang tidak berguna. Artikel yang dituliskan dalam buku ini memberi manfaat yang tidak ternilai bagi kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat luas.

Assoc. Prof. Latipun, Ph.D.

Sekretaris Jenderal

Association of Muslim Community in ASEAN.

Daftar Isi

Sekapur Sirih

Daftar Isi

Editorial

Bagian Pertama Perspektif Agama Menyapa Pandemic Covid-19

Bab 1 Pengembangan Kompetensi Umat Islam di Tengah Covid-19
Abdul Muhith_3

Bab 2 Ketahanan Keluarga Perspektif Pendidikan Islam dalam
Menghadapi Revolusi Industri 4.0
Akrim_17

Bab 3 Pandemi dalam Naskah Badzl al-Mā'un fī Fadhl ath-Thā'un
dan Naskah Mā Rawāhu al-Wā'un fī Akhbār ath-Thā'un
Arwin_33

Bab 4 Pandemi Covid-19 Menurut Perspektif Organisasi Islam di
Indonesia
Rizka Harfiani_47

Bagian Kedua Kajian Pendidikan di era new normal

Bab 5 Psikologi Jawa: Menghadirkan Ajaran Lama Enem Sa dalam
Kebiasaan Baru (New Normal)
Tri Rejeki Andayani_65

Bab 6 Menggagas Edukasi Masyarakat Era New Normal
Akhsanul In'am_75

Bab 7 Peningkatan Akurasi Tes Daring Sebagai Alat Ukur Hasil
Belajar di Masa Pandemi Covid-19
Bulkani_87

Bab 8 Kinerja Dosen dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya
Manusia di Masa Pandemi Covid-19
Heni Sukrisno_105

Bab 9 Eksplorasi Geografi Emosi Guru dalam Mengelola Kelas
Daring Selama Pandemi Covid-19
Khoiriyah dan Fathur Rohman

Bab 10 Pelaksanaan Kegiatan KBM online di Sekolah Vokasi IPB
Prodi Teknologi dan Manajemen Produksi Perkebunan pada
Masa Covid dan New Normal
Lili Dahliani_137

Bab 11 Pandemic COVID 19 Mengembalikan Pendidikan dalam
Keluarga
Munawir Pasaibu_151

- Bab 12 Pembelajaran PPKn berbasis Blended Learning Solusi dan Aksi Pembelajaran di Era New Normal Pandemi Covid 19
Nurul Zuriaah
- Bab 13 Problematika Literasi Matematika yang dihadapi Guru dan Siswa pada Sekolah Berbasis Islam pada Masa Pandemi Covid-19
Umi Fariyah, Dimas Danar Septiadi, Arik Hariati_189
- Bab 14 Menakar Kesejahteraan Subjektif Guru pada Masa Adaptasi Baru
Erita Yuliasesti Diah Sari, Iqhsan Eko Setiawan_211

Bagian Ketiga Tinjauan Hukum di masa Covid-19

- Bab 15 Implementasi Nilai-Nilai Moral Pancasila dan Perubahan Perilaku di Era Pandemi Covid-19
Abustan_225
- Bab 16 “Jogo Tonggo”: Suatu Kebijakan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah Dalam Penangan Covid19 sebagai Wujud Rekayasa Hukum
Lita Tyesta ALW; Adissya Mega Cristia241
- Bab 17 Pelanggaran Karantina Pasien Covid-19; Tinjauan Psikologi Hukum
Sudjiwanati
- Bab 18 Implementasi Nilai-Nilai Luhur Pancasila dalam Lingkungan Keluarga di Era Pandemi Covid 19
Supriatnoko_277
- Bab 19 Polemik Keputusan Pemberhentian Berlakunya Pembatasan Sosial Berskala Besar di Surabaya Raya
Zainal Abidin Achmad_299

Bagian Keempat Menggagas kesehatan menanggulangi covid-19

- Bab 20 Kelor (*Moringa Oleifera*), Penguat Imun Tubuh di Masa Pandemi Covid-19
Eny Dyah Yuniwati_319
- Bab 21 Sirup Daun Jambu Air Sumber Anti-oksidan
Fadjar Kurnia Hartati_331
- Bab 22 Produksi Hand Sanitizer Di Tengah Kelangkaannya selama Pandemi Covid-19 Di Lingkungan IAIN Jember
A. Suhardi, Laila Khusnah, Laily Yunita Susanti, Rafi'atul Hasanah_349

- Bab 23 Food Estate: Mewujudkan Ketahanan Pangan Masa Pandemi dan Pasca Pandemi Covid-19
Sutawi_365

Bagian 5 Perspektif Budaya Menjawab Tantangann Covid-19

- Bab 24 Senandung Wacana “Mantra Wedha” Sebagai Kearifan Lokal Etnik Jawa: Sebuah Model Alternatif Penangkal Covid-19
Dwi Bambang Putut Setiyadi_383
- Bab 25 Reformulasi Nilai karakter dalam Pembelajaran Daring di Era Pandemi Untuk Mencegah Fraud Academic
Endah Andayani_399
- Bab 26 Pembelajaran Bahasa Indonesia Berorientasi Kecakapan Hidup bagi Peserta Didik di Masa Pandemi Covid-19
Daroe Iswatiningsih_411
- Bab 27 Covid-19 dan Perilaku Berbudhiutama
Nurcholis Sunuyeko, Rochsun, Harun Ahmad_427
- Bab 28 Peningkatan Kepuasan Kerja Berbasis Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi**
Nurul Qomariah dan M. Sulton_443
- Bab 29 Kepemimpinan dan Kenormalan Baru
Pieter Sahertian_459
- Bab 30 Wacana Pagebluk Covid-19 pada Masyarakat Jawa: Kajian Register
Prembayun Miji Lestari, Retno Purnama Irawati, Agus Yuwono_475

Bagian Keenam, Kajian ekonomi bertahan pada pasa covid-19

- Bab 31 Sustainability Inovasi UKM di Masa Pandemi
Asngadi dan Mas'adah_487
- Bab 32 Hentakkan Kata Merdeka Pemberdaya Masyarakat Masa Pandemi Covid 2019
Dian Eka Chandra Wardhana_503
- Bab 33 Strategi Bertahan Pedagang Pasar di Masa Pandemi Covid 19
Endang Sungkawati_529
- Bab 34 Himmatul ‘Amal Dalam Ekonomi Islam Saat New Normal
A. Ifayani Haanurat_545
- Bab 35 Lonjakan Gugatan Perceraian di Masa Pandemi Covid-19: Apakah Faktor Ekonomi sebagai Pemicu Utamanya?
Mochamad Ridwan_559

Editorial

Dunia selalu berubah dan yang tetap adalah perubahan itu sendiri. Hukum itulah yang hendaknya dipahami dan dapat dijadikan dasar dalam menata diri dan hati untuk melangkah kaki dan pikiran dalam mengarungi samudra perhelatan tatanan kehidupan di dunia. Pandemi covid-19 yang melanda kehidupan manusia, dan hampir seluruh permukaan bumi tiada yang luput dari datangnya makhluk Allah yang tak nampak mata namun berdampak sangat luar biasa.

Segala segi tatanan dan aturan dalam berinteraksi yang selama ini dapat dikatakan dalam kondisi normal, semuanya menjadi tatanan yang tidak biasa. Secara *mantuq*, ketika manusia berinteraksi dengan yang lain sudah menjadi hal yang lumrah, bahkan harus ada pemaksaan, untuk selalu menggunakan masker. Namun hal tersebut dapat juga dimaknai secara *mafhum*, boleh jadi disebabkan oleh kebiasaan manusia yang bicaranya tidak dapat mengindahkan yang lain bahkan cenderung saling menghujat, hendaknya dalam masa pandemi ini sudah sepaturnya menahan diri dan hanya menyampaikan dengan cara yang santun dan baik. Kondisi ini bukan mengada, namun jika diperhatikan, tiada sedikit manusia saling berkata yang tidak elok, dan juga boleh jadi saling menjatuhkan yang disebabkan hanya untuk kepentingan dunia semata. Hanya untuk kepentingan tertentu, ada sebagian yang rela menyampaikan kata-kata yang menyakitkan sesamanya. Jika ingat pesan Rasulullah, *wahai orang-orang yang meyakini adanya hari akhir, berkatalah kamu dengan baik, namun jika tidak dapat menjaga yang demikian lebih baik engkau diam*. Fakta yang ada hujat menghujat, saling menyerang dengan kata sudah bukan sesuatu yang enggan dilakukan, bahkan boleh dikatakan sesuatu yang wajib dilakukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Demikian juga dalam aktivitas yang dilakukan hendaknya selalu menjaga kebersihan melalui kebiasaan mencuci tangan. Ditinjau dari sisi kesehatan, virus akan pergi melalui cuci tangan dengan sabun dengan cara sebagaimana disarankan. Namun hal itu merupakan sesuatu yang tersurat dalam melaksanakan aktivitas. Namun makna tersiat sesungguhnya sangat dalam pengertiannya. Tangan cukup dicuci dengan sabun sudah bersih, namun hati meminta agar ikut serta disucikan. Terjadinya pertikaian dan pertengkaran tiada lain karena adanya titik hitam yang menggerogoti niat untuk berbuat yang tidak berkenan. Titik noda hitam dalam kalbu sangat mempengaruhi tindakan dan arahan dalam melaksanakan suatu kegiatan. Lantas apa yang seharusnya dilakukan? Ambilah air untuk mencuci tangan dengan tiada lupa mensucikan diri

melalui ritual wudu (bersuci), dan menyempang bersuci ikhlaskan hati untuk mensucikan kalbu agar tertoreh niat yang suci dalam mengemban titah Illahi. Kalbu yang suci menjadikan aktivitas menjadi tertata dan rapi sesuai ketentuan Illahi, tiada niat menjegal bahkan menendang kawan, bahkan jika ada aral yang melintang, taida segan ikut menyingkarkan agar kita memperoleh keberkahan yang berlipat. *Sesiapa yang membantu meringankan beban yang lain, dengan berkata baik, menghilangkan aral yang melintang dari aktivitas kawan, maka yang demikian termasuk sedekah, dan Allah akan memberikan balasan kepada siapa saja yang bersedekah dengan balasan sebanyak 700 kali lipat (QS 2: 261).* Firman tersebut sebagai motivasi kepada umat manusia untuk selalu berbuat baik, dalam perkataan maupun perbuatan sehingga kehidupan menjadi tenteram.

Interaksi yang terjadi sebelum masa covid boleh jadi merupakan bentuk kedekatan antar insan dalam menjalankan amanah. Duduk berdekatan membincangkan permasalahan adalah hal yang wajar sebelum masa pandemic covid-19. Namun kondisi sekarang semuanya berubah, usaha untuk tidak saling memberikan dampak dengan adanya virus corona, jaga jarak dalam berinteraksi merupakan suatu keharusan. Melalui saling jaga jarak bermakna saling membantu agar terbebas dari virus yang tiada dikehendaki. Secara tersurat, memang saling jaga jarak merupakan keharusan dalam menjaga kesehatan dimasa pandemic-covid 19, namun dibalik itu semua ada hal yang sesungguhnya pelajaran yang sangat bermakna. Mari saling introspeksi, sebagaimana dikatakan Umar bin Chotob, r.a. *koreksilah dirimu terlebih dahulu sebelum mengoreksi yang lain.* Hal terbaik yang hendaknya dilakukan, tengoklah diri sendiri sebagai usaha untuk memperbaiki diri, dan memang melihat kekurangan orang lain lebih mudah berbanding melihat kesalahan yang kita lakukan, *semut di seberang lautan nampak, namun gajah di pelupuk mata tak tampak.*

Tiada sedikit dalam interaksi sehari-hari sangat dekat dengan hal-hal yang tidak dikehendaki oleh Illahi Yang Maha Tinggi. KH Mustofa Bisri, menyindirnya dengan puisi yang sangat menyentuh.

Di negeri Amplop

Aaladin menyembunyikan lampu wasiatnya, Malu

Samson tersipu-sipu, rambut keramatnya ditutupi topi rapi-rapi

Dacid Copperfiled dan Houdini bersembunyi rendah diri

Entah andaikata Nabi Musa bersedia datang membawa tongkatnya

Amplop-amplop di negeri Amplop

Mengatur dengan teratur,

hal-hal tak teratur menjadi teratur

hal-hal teratur menjadi tak teratur

*memutuskan putusan yang tak putus
membatalkan putusan yang sudah putus
Amplop-amplop menguasai penguasa
Dan mengendalikan orang-orang biasa
Amplop-amplop membeberkan dan menyembunyikan
Mencairkan dan membekukan,
Menganjal dan melicinkan
Orang bicara bisa bisu
Orang mendengar bisa tuli
Orang alim bisa napsu
Orang sakit bisa mati
Di negeri Amplop
Amplop-amplop mengamplopi
Apa saja dan siapa saja (Gus Mus)*

Mari mencoba mengaca diri, adakah diantara bait-bait puisi Gus Mus menyindir kita, bagaimana dengan lingkungan dimana interaksi keseharian menjadi kegiatan rutin yang dilakukan ada hal sebagaimana bait indah Gus Mus. Tidak perlu menuduh dan mengeluh, seandainya hal tersebut ada disekitar dimana interaksi menggelayuti tatanan yang ada, sudah seyogyanya dihindari dan tidak diimplementasikan.

Disinilah makna tersembunyi kita harus menjaga jarak dalam menjalani masa pandemic covid-19. Mulailah menjaga jarak, janganlah yang sudah dilakukan sebagaimana hal tersebut diteruskan. Semua ada batasnya, segala kesalahan dapat ditebus dengan menghapus segala kekhilapan dengan tidak mendekati, apalagi melaksanakan segala yang tidak diperintahkan.

Kumpulun tulisan dalam buku ini, hasil refleksi dari berbagai disiplin keilmuan, sebagai salah satu keprihatinan para pakar dalam menghadapi masa pandemic covid-19. Ulasan dan paparan yang ada dapat bermakna tersurat maupun tersirat, *mantuq* dan juga *mafhum*, yang semuanya bermuara, agar dalam menjalani titah dan perintah Maha Tinggi, dapat dijalani dengan sepenuh hati dan dapat menjaga diri agar, perjalanan menggapai RahmatNya dapat terwujud tanpa luput, hidup penuh bahagia didunia, dan selamat dari segala rintangan yang menghalangi serta memperoleh RidloNya dalam menapaki masa yang tak bertepi serta penuh hakiki.

Malang, September 2020
Prof. Akhsanul In'am, Ph.D.
Presiden AMCA Indonesia

Bagian Pertama
**Perspektif Agama Menyapa Pandemic
Covid-19**

Bab 28

Peningkatan Kepuasan Kerja Berbasis Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

Nurul Qomariah dan M. Sulton³²

Pengantar

Pada saat ini kita berada pada abad ke 21, 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. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik. Karyawan akan bekerja 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 adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual [4]. Motivasi kerja yang rendah atau kurang baik akan merugikan organisasi, karena dengan motivasi kerja yang rendah pencapaian tujuan lembaga akan tertunda. Oleh

³² Dr.Nurul Qomariah dan Dr. M. Sulton, Universitas Muhammadiyah Jember

karena itu motivasi kerja merupakan sesuatu yang penting yang harus dimiliki pegawai. Motivasi kerja adalah sebuah dorongan pada diri pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dalam rangka pencapaian tujuan [5]. Motivasi kerja adalah suatu proses yang mendorong, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia kearah pencapaian suatu tujuan [6]. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan [7]. Dari beberapa pendapat diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan untuk bekerja dalam rangka mencapai tujuan atau kepuasan. Motivasi kerja karyawan tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja di saat motivasi kerja pegawai menurun. Meningkatkan motivasi kerja pegawai bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawai serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka. Terdapat dua macam cara dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, yaitu motivasi langsung dengan memenuhi kebutuhan pegawai secara material dan non material serta motivasi tidak langsung dengan memberikan fasilitas-fasilitas untuk menunjang pekerjaan.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai menurut Herzberg dalam teori dua faktornya terdiri dari dua macam faktor. Faktor pertama adalah *motivation factor* atau daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing pegawai, faktor kedua adalah *hygiene factor* berupa daya dorong yang datang dari luar diri pegawai, terutama dari organisasi/lembaga tempatnya bekerja. Daya dorong dari luar diri pegawai bentuknya bisa berupa kompensasi yang diterima dan lingkungan kerja sebagai penunjang saat bekerja. Menurut teori jika seseorang mempunyai motivasi yang kuat dalam bekerja maka para pegawai ini kan merasa puas dengan pekerjaan yang dihadapinya. Teori X ini untuk memotivasi pegawai hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi pegawai, kerjasama dan keterkaitan pada keputusan. Jenis motivasi yang diterapkan adalah motivasi positif. Untuk itu seorang kepala sekolah dituntut konsisten dan melaksanakan apa yang menjadi keputusan bersama dan menggalang partisipasi bawahan [8]. Perilaku yang timbul pada diri seseorang dalam rangka motivasi sebagai konsep manajemen, didorong oleh adanya kebutuhan. Kebutuhan yang ada pada diri seseorang mendorong seseorang perilaku.

Sikap perilaku seseorang selalu berorientasi pada tujuan yakni terpenuhinya kebutuhan yang diinginkan. Setiap perilaku yang ditampilkan seseorang dalam organisasi, pasti dalam rangka terwujudnya suatu kepuasan. Beberapa penelitian tentang hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja sudah banyak dilakukan.

[9] 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. [10] 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. [11] 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, [12] dalam penelitiannya dengan tema motivasi dan kompetensi SDM jika dikaitkan dengan kepuasan kerja karyawan dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berdampak positif terhadap kepuasan kerja. [13] 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. [14] 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. [15] 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.

Faktor berikutnya yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja adalah gaya kepemimpinan. Faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi

beradaptasi dengan perubahan lingkungan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin (*follower*) dan bagaimana seseorang pemimpin mengarahkan *follower* akan menentukan sejauh mana *follower* mencapai tujuan atau harapan pimpinan. Konsep kepemimpinan yang berkembang pesat adalah konsep kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal jadi kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi [7]. Kepemimpinan merupakan proses dalam mempengaruhi karyawan agar supaya karyawan bekerja kearah pencapaian tujuan organisasi yang sudah dicanangkan [16]. 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 [8].Masalah kepemimpinan ini telah muncul bersamaan dengan diawalinya sejarah tentang manusia, yaitu sejak manusia menyadari pentingnya hidup berkelompok untuk mencapai tujuan bersama. Mereka membutuhkan seseorang atau beberapa orang yang mempunyai kelebihan-kelebihan dari pada yang lain, terlepas dalam bentuk apa kelompok manusia tersebut dibentuk. Hal ini tidak dapat dipungkiri karena manusia selalu mempunyai keterbatasan dan kelebihan tertentu. Dalam suatu organisasi selalu dibutuhkan sosok pemimpin yang dapat membawa bahtera organisasi menuju tujuan yang sudah direncanakan 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.

[15] menyatakan dalam penelitiannya dengan kepemimpinan yang dihubungkan dengan kepuasan kerja yang hasilnya adalah kepemimpinan yang bijaksana dapat meningkatkan kepuasan kerja pada

PT. Unza Vitalis Salatiga Jateng. [13] juga melakukan penelitian yang menghubungkan kepemimpinan dengan kepuasan kerja pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Utara yang hasilnya adalah kepemimpinan dapat meningkatkan kepuasan kerja. [9] dalam penelitiannya juga mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan Politeknik Negeri Padang. [11] menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai dampak negative terhadap kepuasan kerja karyawan. [17] dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan kator SAR Sorong. [18] 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 kepemimpinan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. [19] dengan tema penelitian motivasi, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan yang 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.

Faktor berikutnya yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi dikenal 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 adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi.

Dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota, menjiwai orang per orang didalam organisasi. Dengan demikian maka budaya organisasi merupakan jiwa para anggota organisasi. Budaya organisasi dipandang sebagai nilai-nilai bersama dan norma-norma perilaku yang diyakini dan dianut oleh anggota organisasi [8]. Nilai dan norma perilaku tersebut menciptakan pendekatan yang digunakan anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dan mengatasi permasalahan yang dihadapi. [20] menyatakan budaya organisasi adalah suatu pola dari

nilai-nilai dan kepercayaan bersama yang memberi makna dan peraturan dalam bertingkah laku anggota organisasi. 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.

Banyak pakar menyebutkan bahwa budaya organisasi dapat menjadi basis adaptasi dan kunci keberhasilan organisasi sehingga banyak penelitian dilakukan untuk mengidentifikasi nilai-nilai atau norma-norma perilaku yang bisa memberikan kontribusi besar bagi keberhasilan organisasi. Namun demikian, relatif sedikit yang mencoba menghubungkan budaya organisasi dengan variabel variabel sumber daya manusia yang penting, khusus nya kinerja karyawan. Pada masa lalu, budaya organisasi dipandang sebagai sesuatu yang tunggal (*unitary*) dalam perpektif monolitik, sehingga suatu organisasi dikatakan mempunyai *strong culture* jika terdapat nilai dan norma perilaku yang terintegasi, homogen, stabil, dan dianut oleh seluruh anggota organisasi. Norma-norma dan perilaku dalam suatu organisasi akan berdampak terhadap perilaku kerja seorang karyawan.

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 positif akan meningkatkan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasannya. Pekerjaan yang selesai dengan tepat waktu menandakan bahwa karyawan itu puas dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menurut interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (*assesment*) seorang karyawan terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dari terpisahkan satu sama lain). Oleh karena itu budaya organisasi ini erat sekali kaitannya dengan kepuasan kerja seseorang. Beberapa penelitian tentang budaya organisasi sudah banyak dilakukan oleh beberapa peneliti.

[14] 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. [13] 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. [21] dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. [22] 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.

Dinas Sosial Kabupaten Jember, ditetapkan berdasarkan 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 Bupati 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 sesuai 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 yang 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, kepemimpinan 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. Hasil analisis statistic deskriptif dengan usia sebagai indicator maka dari 32 responden, sebagian besar responden berada dalam rentang usia 20-35 tahun yakni sebanyak 1 orang (3,1%), sedangkan yang berada dalam rentang usia 35-45 tahun sebanyak 5 orang (15,6%), dan responden berada dalam rentang usia > 45 tahun sebanyak 26 responden (81,2%).

Berdasarkan tabulasi analisis statistic deskriptif terkait dengan responden berdasarkan jenjang pendidikan maka diperoleh data bahwa dari 32 responden, sebagian besar responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir SD yakni sebanyak 3 orang (9,3%), yang memiliki pendidikan terakhir SLTA/Sederajat yakni sebanyak 3 orang (9,3%), yang memiliki pendidikan terakhir Diploma yakni sebanyak 1 orang (3,1%), yang memiliki pendidikan terakhir S1 yakni sebanyak 21 orang (65,6%), dan yang memiliki pendidikan terakhir S2 yakni sebanyak 4 orang (12,5%).

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Untuk variable motivasi kerja maka dari 32 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan "Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja kerja saya", tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju, dan netral, 20 responden (62,5%) menyatakan setuju, 12 responden (37,5%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja kerja. Dari 32 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan "Perusahaan memberikan jaminan keamanan dan ketenangan bekerja kepada saya", tidak ada responden yang menyatakan

sangat tidak setuju, tidak setuju, 1 responden (3,1%) menyatakan netral, 25 responden (78,1%) menyatakan setuju, 6 responden (18,8%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang perusahaan memberikan jaminan keamanan dan ketenangan bekerja.

Dari 32 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan "Saya mampu berinteraksi dan bisa diterima dalam kelompok kerja", tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden (3,1%) menyatakan tidak setuju, 3 responden (9,4%) menyatakan netral, 19 responden (59,4%) menyatakan setuju, 9 responden (28,1%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang mampu berinteraksi dan bisa diterima dalam kelompok kerja. Dari 32 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan "Pimpinan memberikan perhatian dan penghargaan terhadap prestasi kerja saya", tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 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. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pimpinan memberikan perhatian dan penghargaan terhadap prestasi kerja saya.

Dari 32 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan "Fasilitas penunjang yang ada ditempat kerja saudara sesuai dengan yang diinginkan", tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden (6,3%) menyatakan tidak setuju, 1 responden (3,1%) menyatakan netral, 14 responden (43,8%) menyatakan setuju, 15 responden (46,9%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang fasilitas penunjang yang ada ditempat kerja saudara sesuai dengan yang diinginkan.

Berdasarkan analisis statistik deskriptif tentang variabel kepemimpinan maka dapat dijelaskan responden berdasarkan item-item pernyataan kepemimpinan (X2) dapat dijelaskan dari 32 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan "Pemimpin Bapak/Ibu harus membina komunikasi yang baik dengan bawahan", tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden (3,1%) menyatakan tidak setuju, 2 responden (6,3%) menyatakan netral, 14 responden (43,8%) menyatakan setuju, 15 responden (46,9%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden

menilai setuju tentang pernyataan pemimpin Bapak/Ibu harus membina komunikasi yang baik dengan bawahan. Dari 32 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan “Pemimpin Bapak/Ibu harus paham apa yang diharapkan dari pegawai pada saat melakukan penugasan”, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 2 responden (6,3%) menyatakan netral, 17 responden (53,1%) menyatakan setuju, 13 responden (40,9%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan pemimpin Bapak/Ibu harus paham apa yang diharapkan dari pegawai pada saat melakukan penugasan.

Dari 32 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan “Pemimpin Bapak /Ibu harus peduli terhadap tugas karyawan lain sebagai dari tanggung jawabnya”, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju, dan netral, 20 responden (62,5%) menyatakan setuju, 12 responden (37,5%) menyatakan setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan pemimpin Bapak/Ibu harus peduli terhadap tugas karyawan lain sebagai dari tanggung jawabnya. Dari 32 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan “Pemimpin Bapak/Ibu harus bertindak tegas dalam mengambil keputusan mengenai pemberlakuan hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan perusahaan”, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju, dan netral, 19 responden (59,4%) menyatakan setuju, 13 responden (40,6%) menyatakan setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan pemimpin Bapak/Ibu harus bertindak tegas dalam mengambil keputusan mengenai pemberlakuan hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan perusahaan. Dari 32 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan “Pemimpin mempunyai inisiatif yang tinggi dalam memberikan ide untuk meningkatkan hasil kerja”, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju, dan netral, 20 responden (62,5%) menyatakan setuju, 12 responden (37,5%) menyatakan setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar reesponden menilai setuju tentang pernyataan pemimpin mempunyai inisiatif yang tinggi dalam memberikan ide untuk meningkatkan hasil kerja.

Untuk variable budaya organisasi maka dari 32 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan “Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan perusahaan”, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju dan

netral, 18 responden (56,3%) menyatakan setuju, 14 responden (43,8%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan perusahaan. Dari 32 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan "Saya mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan", tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 1 responden (3,1%) menyatakan netral, 20 responden (62,5%) menyatakan setuju, 11 responden (34,4%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan saya mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan. Dari 32 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan "Saya selalu berusaha menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan", tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 1 responden (3,1%) menyatakan netral, 24 responden (75%) menyatakan setuju, 7 responden (21,9%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan saya selalu berusaha menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan.

Dari 32 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan "Saya diberikan kesempatan untuk melakukan inovasi dalam pekerjaan yang beresiko", tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 5 responden (15,6%) menyatakan netral, 18 responden (56,3%) menyatakan setuju, 9 responden (28,1%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan saya diberikan kesempatan untuk melakukan inovasi dalam pekerjaan yang beresiko. Dari 32 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan "Dalam melakukan tugas saya mengerjakan pekerjaan dinas terlebih dahulu dari pada pekerjaan pribadi", tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan netral, 1 responden (3,1%) menyatakan tidak setuju, 14 responden (43,8%) menyatakan setuju, 17 responden (53,1%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan dalam melakukan tugas saya mengerjakan pekerjaan dinas terlebih dahulu dari pada pekerjaan pribadi.

Untuk variabel kepuasan kerja maka dari 32 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan "Perusahaan memberikan

gaji sesuai dengan kinerja kerja saya”, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju dan netral, 17 responden (53,1%) menyatakan setuju, 15 responden (46,9%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan perusahaan memberikan gaji sesuai dengan kinerja kerja saya. Dari 32 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan “Saya merasa aman dan nyaman selama bekerja”, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju dan netral, 22 responden (68,8%) menyatakan setuju, 10 responden (31,3%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan saya merasa aman dan nyaman selama bekerja. Dari 32 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan “Manajer diperusahaan ini memberikan dukungan kepada saya”, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 1 responden (3,1%) menyatakan netral, 21 responden (65,6%) menyatakan setuju, 10 responden (31,3%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan manajer diperusahaan ini memberikan dukungan kepada saya.

Dari 32 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan “Perusahaan selalu memberikan pengawasan yang tepat bagi para karyawan”, tidak ada respon yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 3 responden (9,4%) menyatakan netral, 14 responden (43,8%) menyatakan setuju, 15 responden (46,9%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan perusahaan selalu memberikan pengawasan yang tepat bagi para karyawan. Dari 32 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan “Saya dan rekan kerja yang lain menjalin komunikasi dengan baik”, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 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. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan saya dan rekan kerja yang lain menjalin komunikasi dengan baik.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Data

Uji validitas merupakan alat untuk mengukur sah atau tidak nya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas data menunjukkan bahwa korelasi

antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid. Karena r hitung $>$ r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid. Uji reliabilitas merupakan uji data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup atau memenuhi kriteria, sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: motivasi kerja (X_1), kepemimpinan (X_2), dan budaya organisasi (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y). Adapun persamaan regresi linier berganda dari hasil penelitian adalah: $Y = 2,620 + 0,244X_1 + 0,408X_2 + 0,238X_3 + 2,992$.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Melalui hasil yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar $2,232 > 1,701$ dengan taraf signifikan $0,034 < 0,05$ dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang positif antara 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 merasakan kepuasan dalam bekerja.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Melalui hasil yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar $2,877 > 1,701$ dengan taraf signifikan $0,008 < 0,05$ dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang 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 pengujian hipotesis telah membuktikan tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Melalui hasil yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 1,550 > 1,701 dengan taraf signifikan $0,132 < 0,05$ dengan demikian maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti 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 pengujian hipotesis telah membuktikan adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Jember. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan hipotesis penelitian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan adanya pengaruh antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik, mampu mengarahkan dan membimbing bawahannya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Jember. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan hipotesis penelitian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan tidak adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya budaya organisasi yang diterapkan di Dinas Sosial Kabupaten Jember. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan hipotesis penelitian maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan adanya pengaruh antara motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Jember. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan hipotesis penelitian maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

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] S. Robbins eta T. A. Judge, *Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama., 2008.
- [9] 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.
- [10] M. Yusuf, «PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVAI STERHADAP KEPUASAN KERJA APARATUR», *J. Kebangs.*, libk. 4, zenb. 8, or. 1–11, 2015.
- [11] 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.
- [12] F. Adam eta J. Kamase, «The effect competence and motivation to satisfaction and performance», *Int. J. Sci. Technol. Res.*, libk. 8, zenb. 3, or. 132–140, 2019.
- [13] 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.* |, libk. 7, zenb. 2, 2009, doi: 10.1177/009430610503400649.
- [14] 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.

- [15] 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.
- [16] H. H. Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2008.
- [17] 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.
- [18] 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.
- [19] 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.
- [20] R. L. Mathis eta J. H. Jackson, *Human Resource Management (edisi. 10)*. Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- [21] Sunarso, «DAMPAK BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA», *J. Ekon. dan Kewirausahaan* *Jurnal Ekon. dan Kewirausahaan*, libk. 9, zenb. 1, or. 75-85, 2002.
- [22] 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.

